

ILONA KOVÁCS

(COORDENAÇÃO)

SARA FALCÃO CASACA

MARIA DA CONCEIÇÃO CERDEIRA

JOÃO PEIXOTO

TEMAS ATUAIS DA SOCIOLOGIA DO TRABALHO E DA EMPRESA



à participação dos atores sociais. A perspectiva optimista (adoptada por Toffler, Masuda, entre outros), como carece de realismo, torna impossível a identificação dos problemas e, por conseguinte, a procura de soluções adequadas. Em face destas perspectivas, a óptica crítica e realista (adoptada, por exemplo, por David Lyon, Ricardo Petrella, Grupo de Lisboa, Castells e Beck, entre outros), rejeitando o determinismo, considera que coexistem rupturas e continuidades, tendências contraditórias. Por conseguinte, não há um único caminho traçado para o futuro; há futuros alternativos, que apelam à realização de estudos sobre a realidade, em vez de especulações futuristas, visando a identificação de tendências e problemas, bem como a solução destes. Esta perspectiva, por conseguinte, apela ao debate e à reflexão sobre as alternativas aos modos de utilização das novas tecnologias e as tendências de evolução dominantes dos processos de globalização. Estas diferentes perspectivas, frequentemente não explicitadas, estão presentes nas análises sobre a transformação do trabalho e do emprego, a configuração estrutural da empresa, as novas formas de organização do trabalho e os novos métodos de gestão.

2.3. Transformações da estrutura ocupacional e do trabalho

2.3.1. A transformação da estrutura ocupacional

As transformações económicas estruturais, em interação com as grandes mutações tecnológicas, implicam transformações profundas tanto na repartição do emprego entre os grandes sectores de atividade como na natureza das próprias atividades. De acordo com as teorias da sociedade pós-industrial, a terciarização da economia elevou a representação dos empregos do sector terciário. Assim, a sociedade pós-industrial é entendida como uma sociedade de empregos terciários. O sector terciário tende a ser o segmento de atividade dominante, tanto em termos de produção de riqueza, como em termos de proporção na

estrutura de emprego. Nas economias mais avançadas, cerca de dois terços da população ativa encontra-se nos serviços. No entanto, este sector é extremamente heterogéneo e engloba categorias de trabalhadores com diferentes níveis de qualificação (trabalhadores de limpeza, seguranças, consultores financeiros, investigadores científicos, jornalistas, etc.). Além disso, é difícil fazer uma separação rígida entre sectores de atividade, uma vez que se pode falar da terciarização da indústria e da industrialização do terciário.

Outras análises sobre a sociedade da informação sublinham o aumento do peso dos empregos do sector quaternário ou dos empregos da informação e da comunicação, ligados à produção, ao tratamento e à difusão da informação, representando mais de metade do emprego nas economias mais avançadas. Este aumento relaciona-se com a expansão das atividades ligadas à elaboração e transformação da informação, de investigação e estudos.

As teorias sobre a sociedade da informação apontam para uma transformação radical da estrutura do emprego e das profissões e, ainda, da situação nas profissões. Essa transformação manifesta-se nos seguintes aspectos:

- declínio do emprego agrícola e industrial;
- aumento dos empregos ligados à produção de serviços, com particular destaque para o sector da informação ou sector quaternário;
- rápido aumento das profissões intelectuais, científicas e técnicas, que se tornam no núcleo central da nova estrutura de emprego;
- redução drástica do peso dos trabalhadores não qualificados;
- redução do peso dos empregados assalariados e aumento do peso do trabalho independente.

O aumento do emprego tende a surgir, sobretudo, nos seguintes sectores: fabrico de máquinas informacionais e outras indústrias e serviços a ela associados; componentes electrónicos; estrutura e gestão de telecomunicações; venda, manutenção de máquinas informacionais;

e indústria de conteúdos. Os empregos de técnicos e de engenheiros ligados às tecnologias de informação tenderão a aumentar. Por sua vez, certos empregos tendem a diminuir: operários da cadeia de montagem, desenhadores, empregados de escritório e secretárias. Ao mesmo tempo, surgem novas profissões, tais como arquitectos e gestores de redes informáticas, *Web designers*, operadores de máquinas computadorizadas, técnicos de manutenção, especialistas em qualidade. Os empregos ligados à indústria cultural, aos tempos livres, à saúde e às ocupações ligadas aos cuidados à terceira idade tendem igualmente a aumentar.

No entanto, não abundam estudos empíricos que permitam confirmar ou rejeitar as teses das teorias da sociedade da informação, que apontam para uma única tendência de evolução da estrutura do emprego. Entre os estudos realizados merece particular destaque o de Manuel Castells e Yoko Aoyama (1994), sobre a transformação da estrutura de emprego nos países do G7 (EUA, Japão, Alemanha, França, Itália, Reino Unido e Canadá) de 1920 a 1990. Estes países, no início dos anos 1990, já se encontravam numa fase avançada de transição para uma sociedade informacional. Este estudo permite concluir que, apesar de existirem alguns traços comuns da sociedade da informação, a evolução das estruturas de emprego e das profissões apresenta uma grande diversidade entre países. Entre os traços comuns constam os seguintes:

- declínio do emprego agrícola e industrial;
- aumento da importância dos serviços de produção (sobretudo serviços às empresas) e dos serviços sociais (sobretudo serviços de saúde);
- diversificação constante das actividades de serviços enquanto fontes de emprego;
- crescimento rápido das categorias socioprofissionais superiores (quadros dirigentes, intelectuais, profissões científicas e técnicas);
- formação de um proletariado de colarinhos brancos, composto de trabalhadores semi-qualificados de escritório e de serviços de venda a retalho;

- aumento simultâneo dos níveis superior e inferior da estrutura ocupacional;
- valorização relativa da estrutura ocupacional, pelo maior aumento do peso das categorias socioprofissionais que requerem um alto nível de qualificações e um nível de educação mais elevado.

Com base em variações significativas na evolução da estrutura de emprego entre os diversos países do G7, os autores propõem dois modelos distintos: um modelo de “economia de serviços” ou “info-serviços” e um “modelo de produção industrial” ou “info-industrial”. O primeiro modelo é representado pelos EUA, Reino Unido e Canadá. Caracteriza-se, nos EUA, pela quase eliminação do emprego agrícola (redução para 2,9% em 1991), pelo declínio rápido do emprego na indústria desde 1970 (de 25,9% para 17,5%) e pelo crescimento rápido do emprego nos serviços (de 62,6% em 1970 para 71,8% em 1991). Uma outra característica refere-se à diferenciação das diversas atividades de serviços (serviços de distribuição, serviços às empresas, serviços sociais e serviços a particulares). Predominam os serviços de gestão do capital em relação aos diversos serviços às empresas. Também é caracterizável pelo grande aumento do emprego nos serviços sociais, mais na saúde do que na educação. Assiste-se, ao mesmo tempo, ao aumento considerável da categoria dos dirigentes (incluindo os quadros de nível intermédio).

O modelo “info-industrial” é representado sobretudo pelo Japão, mas também pela Alemanha. Neste caso, o emprego na indústria sofreu uma redução mais moderada entre 1970 e 1990 (no Japão, de 26% para 23,6%; e na Alemanha, de 38,6% para 32,2%). Além disso, a atividade industrial é renovada e reforçada. Trata-se de um novo tipo de indústria, bem diferente da tradicional. Por conseguinte, as atividades de serviços às empresas, directamente ligadas à produção, são mais importantes do que os serviços financeiros. Apesar de estes últimos terem aumentado o seu peso na estrutura sectorial do emprego, a maior parte do crescimento do emprego nos serviços provém dos serviços sociais e empresariais. É de notar que, apesar do crescimento do emprego nos serviços sociais no Japão, o nível de emprego ainda é baixo

em comparação com outras sociedades informacionais (14,3% em 1990, uma proporção bem inferior à dos EUA, 25,5%, ou da Alemanha, 24,3%).

A Itália apresenta uma percentagem elevada (25% em 1991) de trabalhadores independentes (EUA, 8,8%), anunciando um terceiro modelo alicerçado numa rede de PME adaptadas às alterações da economia mundial, constituindo uma via específica da transição do proto-industrialismo para o proto-informacionalismo.

As teorias da sociedade pós-industrial apontam para um forte acréscimo do peso dos dirigentes, profissionais e técnicos na estrutura ocupacional e, ao mesmo tempo, para a redução da proporção de trabalhadores semi-qualificados dos serviços. Porém, segundo o estudo de Castells e Aoyama, os diversos países apresentam variações, tanto na estrutura do emprego por sectores de atividade, como na estrutura do emprego por ocupações. Enquanto o grupo dos dirigentes, profissionais e técnicos representava, no início dos anos 90, um terço na estrutura do emprego dos EUA, agregava 26,7% na Alemanha e no Japão abrangia apenas 14,9%. No que se refere aos operários, artífices e operadores, representavam uma proporção bem mais elevada no Japão (31,8%) e na Alemanha (27,9%) do que nos EUA (15,7%). O peso dos semi-qualificados ainda se manteve significativo na maior parte dos países: nos EUA (17,9%), no Reino Unido (18,4%), no Canadá (17,4%) e na Alemanha (17,3%), mas bastante menor no Japão (12,3%). No Japão encontra-se a combinação de uma forte proporção de trabalhadores qualificados da indústria (31,8%) com uma proporção relativamente fraca (14,9%) das profissões superiores (quadros dirigentes, profissões intelectuais e científicas e técnicos) (Castells e Aoyama, 1994).

A diversidade de formas particulares da estrutura ocupacional, como já foi referido, deve-se a um conjunto de diferenças entre países no que se refere à sua articulação com a economia mundial. Como afirma Castells,

O facto de haver uma proporção mais baixa de emprego industrial ou uma proporção mais elevada de dirigentes nos EUA deve-se, em parte, à criação de emprego industrial fora do país,

pelas empresas norte-americanas, assim como à concentração das atividades administrativas e de processamento de informação à custa de atividades ligadas à produção geradas noutros países, devido ao consumo norte-americano dos produtos desses mesmos países.

(Castells, 2002: 303)

A diversidade da estrutura sectorial e ocupacional do emprego também está ligada às trajetórias económicas seguidas, aos contextos institucionais, às políticas governamentais, bem como às estratégias empresariais prevaletentes nos países.

Estudos recentes indicam uma tendência para a polarização do emprego, tanto nos EUA como nos países da União Europeia, que se tornou mais acentuada com a recessão económica mundial depois de 2008. Houve uma destruição maciça de empregos com níveis médios de qualificação e de salários (com particular expressão na indústria transformadora, na construção e no comércio) e houve algum aumento das oportunidades de emprego nos extremos (empregos com alto nível de qualificação e altos salários e empregos com baixos salários) (Autor, 2010). Castells explica esta tendência com o endurecimento da lógica capitalista desde os anos 1980, mas considera que é possível alterá-la com políticas orientadas para o reequilíbrio da estrutura social. Este autor chama a atenção para o risco da prevalência do endurecimento da lógica capitalista: “sem controlo, as forças da concorrência desenfreada no paradigma informacional conduzirão o emprego e a estrutura social à dualidade” (Castells, 2002: 346).

No que se refere a Portugal, podemos verificar o aumento do peso dos serviços na estrutura do emprego: de 44,2% em 1988, passou para 50,4% em 1998, atingindo 63,9% em 2012. O facto de a maioria das pessoas trabalhar nos serviços, um pouco mais de um quarto na indústria (25,6%) e uma minoria (10,4%) na agricultura, não significa que o nosso país já possa ser considerado uma sociedade informacional, inscrita no modelo info-serviços. Como já foi referido, a estrutura económica débil implica um forte peso das actividades de baixo valor acrescentado,

ligadas a um modelo económico baseado nos baixos salários. A política de ajustamento, já aplicada em outros países que solicitaram ajuda externa referida na secção 2.1, desencadeada em 2011, por imposição da Troika (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional), significa o reforço deste modelo. A tendência para a polarização manifesta-se na evolução da estrutura do emprego por níveis de qualificação: entre 1991 e 2011, apesar do aumento do peso dos níveis superiores de qualificação (os quadros superiores passaram de 2,2% para 7,9%, e os quadros médios de 2% para 5,7%), houve um ligeiro aumento do forte peso dos semi-qualificados e não qualificados (de 30,5% para 31,6%).³²

2.3.2. Mudanças estruturais e transformação do trabalho

As mudanças estruturais da atividade económica, ligadas às TIC e à globalização da economia, para além de destruírem muitos empregos tradicionais e de criarem novas profissões, tendem a transformar profundamente o trabalho e as qualificações exigidas.

Todavia, não há consenso acerca das consequências das TIC no trabalho e no emprego. Uma série de estudos elaborados, desde a década de 80 do século XX, sobre a relação entre as novas tecnologias e o emprego, revela uma grande diversidade de situações entre países, regiões, sectores, empresas e segmentos populacionais. Se esta diversidade, por um lado, refuta o determinismo tecnológico, por outro lado fundamenta concepções divergentes e até contrárias. Uma evidenciam a tendência para a polarização entre um trabalho de execução desqualificado e um novo tipo de trabalho, com um elevado conteúdo cognitivo, relacionado com o funcionamento geral do sistema, monopolizado por profissionais com alto nível de qualificação (Gill, 1984; Merckling, 1986). Outras, pelo contrário, identificam uma crescente

³² Fonte: Quadros de Pessoal, Séries Cronológicas 2001-2011, Gabinete de Estratégia e Estudos, Ministério da Economia.

valorização profissional, manifesta no aumento de categorias de elevada qualificação (Diani, 1984; Veltz, 1986). A divergência dos resultados permite concluir que não existe uma única tendência, mas uma grande variedade de situações (Kovács, 1994).

Existe um relativo consenso acerca da redução dos empregos tradicionais, resultante da difusão maciça das TIC na indústria, nos escritórios e em empresas de serviços. Mas há polémica quanto à possibilidade de compensação dos empregos tradicionais suprimidos pelos novos empregos criados graças às novas tecnologias. O equilíbrio depende de uma série de variáveis sociopolíticas e organizacionais, tais como a estratégia de desenvolvimento industrial, a estrutura do mercado de trabalho, os custos dos factores de produção, as estratégias seguidas pelo poder político e pelos parceiros sociais, a política de mão-de-obra, o sistema de educação e de formação e as formas de organização do trabalho, bem como os métodos de gestão, entre outras. Assim, não há uma única tendência e é impossível prever com exactidão os efeitos das novas tecnologias quanto ao volume de emprego. A tecnologia não é neutra em relação à crise do emprego, ela pode contribuir para reduzi-la ou aumentá-la, segundo o modo como os atores do sistema socioeconómico quiserem avaliá-la e aplicá-la (CCE, 1983: 143). Nessa óptica, a evolução do desemprego está relacionada com políticas macroeconómicas, estratégias económicas e contextos sociopolíticos e institucionais.

Confrontam-se perspectivas opostas sobre as consequências da utilização das novas tecnologias no trabalho. Segundo a perspectiva optimista, há uma transformação radical do trabalho e do emprego no sentido positivo. A sociedade da informação seria caracterizável pela generalização do trabalho inteligente, realizado em redes de organizações flexíveis. Outros contributos, em número crescente ultimamente, pelo contrário, sublinham as consequências negativas da utilização das TIC, sobretudo no que se refere à redução do papel do ser humano na economia e ao desemprego maciço. Assim, nesta perspectiva, a crescente difusão das TIC leva à redução drástica do emprego e à formação de uma elite profissional, lançando a maioria

da população no desemprego e/ou na situação de emprego precário. A obra que talvez mais popularizou esta perspectiva é a de Jeremy Rifkin. De acordo com este autor, as TIC vão suprimir grande parte dos postos de trabalho. Na economia *high-tech* o único sector em expansão é o do conhecimento. Porém, este sector garante postos de trabalho apenas para uma elite cosmopolita (manipuladores de símbolos e controladores da tecnologia e das forças produtivas), mas é incapaz de criar postos de trabalho para aqueles milhões de trabalhadores cujo posto de trabalho vai sendo eliminado nos três sectores tradicionais. Sendo os investimentos na reconversão dos trabalhadores inúteis, a solução deve passar pelo desenvolvimento do sector social ou comunitário (Rifkin, 1995).

Desde os anos 70 que nos países industrialmente mais avançados o desemprego constitui um dos problemas sociais centrais. As transformações estruturais da atividade económica e a reestruturação das empresas no contexto da globalização, a competição global desregulada, bem como as políticas económicas restritivas seguidas na última década pela maioria dos países, tendem a agravar essa situação. Os trabalhadores dos sectores industriais tradicionais não têm, em geral, as qualificações requeridas para poderem trabalhar nos novos empregos ligados às atividades de alto valor acrescentado. Por outro lado, como chama a atenção Stoffaes:

os aumentos de produtividade potenciais permitidos pela robotização e a informatização são de uma tal amplitude que as criações de empregos nas atividades novas necessárias para equilibrar as supressões de empregos nas atividades tradicionais se tornam difíceis de imaginar. Em especial, parece claro que grandes sectores fornecedores de emprego desde a guerra, e mesmo ao longo da crise, como os serviços financeiros, os serviços colectivos, as administrações, o comércio e a distribuição, etc. não permitirão já as mesmas criações no futuro, se é que não estão destinados a diminuir o seu volume de emprego.
(Stoffaes, 1992: 398)

Face às profecias sobre a generalização do trabalho qualificado na era da informação, Robert Reich chama a atenção, por um lado, para a crescente divisão entre tipos de trabalho e, por outro, para a importância do trabalho pouco qualificado na nova economia global. Este autor, professor de Política Económica e Social nas Universidades de Berkeley e Harvard, foi Secretário de Estado (correspondente a Ministro) do Trabalho durante o governo de Bill Clinton (1994-1997). Robert Reich (1993) distingue três tipos de trabalho de acordo com a capacidade de produzir valor acrescentado: os serviços de produção de rotina, os serviços interpessoais e os serviços simbólico-analíticos. Os primeiros dois tipos, ou seja, os serviços de produção de rotina e os serviços interpessoais, têm menor importância do ponto de vista da criação do valor. O primeiro tipo de trabalhos, os serviços interpessoais, que implicam contacto directo com os clientes, não são vendidos à escala mundial. Este tipo de trabalho abrange os trabalhadores da venda a retalho, trabalhadores dos hotéis, recepcionistas, porteiros, vigilantes, seguranças, amas e educadores de infância, auxiliares de cuidados de saúde, fisioterapeutas, cabeleireiros, trabalhadores de limpeza doméstica, motoristas de táxi, mecânicos de automóvel, vendedores de imobiliário residencial, entre outros.

O segundo tipo de trabalhos encontra-se ligado aos serviços de produção de rotina. Estes serviços incluem as tarefas repetitivas manuais de rotina (colarinhos azuis), a supervisão de rotina (gestores de médio e baixo nível: capatazes, gestores de linha, chefes de escritório, chefes de secção) e ainda as tarefas rotineiras da “era da informação”; estes serviços são transaccionáveis no comércio mundial. O trabalho rotineiro pouco qualificado está longe de desaparecer e de dar lugar ao trabalho simbólico-analítico, como os profetas da sociedade da informação global anunciam. Como escreve Robert Reich, os serviços de produção de rotina

encontram-se mesmo entre o brilho da alta tecnologia. Poucas tarefas são mais enfadonhas e repetitivas do que, por exemplo, encher placas de circuitos de computadores ou conceber código de

rotina para programas de computador. De facto, contrariamente aos profetas da “era da informação” que alegremente previram uma abundância de postos de trabalho bem remunerados mesmo para pessoas com qualificações mais básicas, a verdade nua e crua é que muitas profissões de processamento de informação se ajustam a essa categoria. Os peões da economia da informação são hordas de processadores de dados, instalados em “escritórios” com terminais de computadores ligados a bancos mundiais de informação.

(Reich, 1993: 250)

A monotonia deste tipo de trabalho é comparável com a dos trabalhadores das linhas de montagem. Os salários são baseados ou no tempo despendido ou na quantidade de trabalho realizado.

O terceiro tipo de trabalho diz respeito aos serviços simbólico-analíticos, que incluem todas as atividades de identificação e resolução de problemas e a intermediação estratégica entre elas. Implicam rendimento e prestígio elevados e podem ser transaccionados à escala mundial. Em relação a este segmento altamente qualificado há um mercado de trabalho global, uma vez que se movimentam entre as redes globais que controlam a economia informacional. Este tipo de trabalho refere-se a investigadores científicos, professores universitários, advogados, executivos de relações públicas, promotores de investimento imobiliário, engenheiros civis, de projeto, de *software*, de som, biotécnicos, consultores de gestão, financeiros, fiscais, especialistas de gestão da informação, analistas de sistemas, executivos de publicidade e estratégias de *marketing*, arquitectos, directores de fotografia, montadores de filmes, produtores de televisão e de cinema, directores artísticos, editores, escritores e redactores, jornalistas e músicos, entre outros. Os analistas simbólicos, em geral, são licenciados ou têm cursos de pós-graduação e os seus rendimentos não dependem do tempo despendido ou da quantidade de trabalho realizado, mas antes da qualidade, da originalidade e da velocidade com que

resolvem os problemas. Até podem perder rendimento e prestígio caso não consigam inovar.

A questão das qualificações torna-se central numa economia globalizada. De acordo com Robert Reich, a prosperidade de uma nação no mercado global depende sobretudo das qualificações dos seus recursos humanos. No caso concreto, a competitividade dos americanos no mercado global passa a depender não da prosperidade de qualquer empresa americana ou ramo industrial americano, mas das funções desempenhadas pelos americanos – o valor por eles acrescentado – na economia global. De acordo com este autor, na nova economia emergente são os analistas simbólicos (e não “os profissionais”) quem mais contribui para a produção do valor acrescentado. O profissional era alguém que dominava uma área particular de conhecimento, através de uma formação credenciada, e que pertencia a uma associação profissional. Os analistas simbólicos são detentores de qualificações de identificação, resolução de novos problemas e revelam capacidade de aprender continuamente e informalmente com os outros. Os analistas simbólicos podem ter acesso a corpos estabelecidos de conhecimento apenas com um toque numa tecla de computador. Factos, códigos, fórmulas e regras são de fácil acesso. Muito mais valiosa é a capacidade de utilizar eficaz e criativamente o conhecimento. Possuir um diploma não é garantia de uma tal capacidade.

Na economia mundial, as três categorias ocupam posições bem distintas: os trabalhadores de rotina são os perdedores e os analistas simbólicos os ganhadores. No que se refere aos primeiros, o principal problema é a falta de qualidade do seu emprego. Os produtores de rotina ganham cada vez menos, os fornecedores de serviços interpessoais também estão a ganhar menos, mas os analistas simbólicos, em geral, estão a ter sucesso na economia mundial. A produção rotineira pode ser feita em qualquer parte do mundo e tende a ser transferida para os pontos onde a mão-de-obra é mais acessível e mais barata. Assim, os trabalhadores ligados aos serviços rotineiros (por exemplo, aqueles que montam aparelhos ou processam dados de rotina) nos países industrialmente mais avançados passam a estar em concorrência directa com

os trabalhadores com salários mais baixos de outras partes do mundo. Cada vez mais as atividades estão em processo de deslocalização em função dos salários mais baixos:

Em 1990, os operadores de teclado nos Estados Unidos ganhavam, no máximo, 6,5 dólares por hora. Mas os operadores de teclado no resto do mundo estavam dispostos a trabalhar por uma fracção deste montante. Assim, muitos postos de trabalho potenciais de processamento de dados estavam a desaparecer e os salários e as regalias nos restantes estavam em declínio. Empresas americanas empregam cada vez mais processadores de dados em Barbados, na República Dominicana, na Irlanda ou programadores de rotina na Índia. Por exemplo a General Motors na década de 80 eliminou 150 000 postos de trabalho rotineiros na produção e mais de 40 000 empregos de escritório.

(Reich, 1993: 295)

Segundo este autor, os trabalhadores dos serviços interpessoais também estão a “ir ao fundo, mas de forma um pouco mais lenta e desigual. A maior parte (...) recebe o salário mínimo nacional ou apenas um pouco mais e muitos trabalham apenas em *part-time* (...) não acedem também a todas as regalias (assistência médica, seguro de vida, seguro de acidentes pessoais, etc.) obtidas por produtores de rotina em grandes empresas industriais ou pelos analistas simbólicos associados aos mais prósperos filamentos de teias globais” (Reich, 1993: 305). Estes trabalhadores têm de enfrentar a concorrência de maquinarias diversas, tais como atendedores e caixas automáticas, postos automáticos de lavagem de carros, bombas de gasolina *self-service*, etc.. Os trabalhadores do comércio a retalho também correm o risco de perder os seus postos de trabalho com a difusão do comércio electrónico. O mesmo se passa com as transacções financeiras, as reservas de avião e de hotel, o aluguer de automóveis, etc.. Se muitos serviços interpessoais tradicionais desaparecem devido à automação, também surgem novos empregos, sobretudo ligados aos cuidados pessoais ou

de saúde, e também com os cuidados à terceira idade. Estes últimos são particularmente importantes, tomando em consideração a tendência para o envelhecimento da população nos países mais avançados. Ao contrário do que se passa com os serviços rotineiros e interpessoais, a procura pelos serviços dos analistas simbólicos está e vai continuar a crescer.

O investimento no aumento do nível das qualificações significa desenvolver as quatro aptidões básicas requeridas ao analista simbólico: capacidade de abstracção, pensamento sistémico, experimentação e colaboração. A formação universitária é insuficiente para desenvolver estas competências, sendo portanto fundamental a aprendizagem contínua. O analista simbólico tem de aprender a examinar a realidade de muitos ângulos, com diferentes luzes, e a visualizar assim novas possibilidades e escolhas. A mente simbólico-analítica é treinada a ser céptica, curiosa e criativa. Por essa razão, na escola a ênfase tem de ser dada não à mera transmissão de informação, mas ao aprofundamento da capacidade crítica e de interpretação. Os analistas simbólicos também passam muito tempo a comunicar conceitos – através de apresentações orais, relatórios, projetos, memorandos, esquemas, guiões e projecções – para depois procurar consensos. Aprender a colaborar, a comunicar conceitos abstractos e a conseguir consensos tem de ser enfatizado no ensino formal, para que novas competências possam ser desenvolvidas. Aprender a negociar, a explicar as suas próprias necessidades, a discernir o que os outros necessitam, a ver as coisas na óptica dos outros e a descobrir soluções mutuamente vantajosas, também são factores exigidos na preparação para a vida de trabalho dos analistas simbólicos (Reich, 1993).

Referências bibliográficas

Autor, D. H. (2010), *The Polarization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market: Implications for Employment and Earnings*, MIT Department of Economics and National Bureau of Economic Research, April 2010, acedido em 3 de Fevereiro de 2014: <http://economics.mit.edu/files/5554>

3. A flexibilidade laboral e as desigualdades no mercado de trabalho

3.1. A flexibilização do mercado de trabalho e do emprego

Ilona Kovács

Há hoje um consenso praticamente generalizado em torno da crise do modelo fordista-keynesiano de emprego característico dos 30 anos de crescimento do pós-Segunda Guerra Mundial. As lutas sociais travadas ao longo de um século permitiram criar mecanismos de protecção para o trabalhador, tanto no que se refere à sua integridade física no trabalho como aos riscos associados ao desemprego, doença ou incapacidade para trabalhar. O trabalho assalariado, neste sentido, obteve um estatuto institucional; o contrato do trabalho tinha uma dimensão colectiva para além da dimensão individual. Numa economia orientada para o pleno emprego, o trabalho remunerado foi entendido não apenas como um meio de produção de riqueza, mas também como um meio de integração social (Kovács, 2005). Este modelo caracteriza-se pelos seguintes aspectos:

- Emprego seguro e regular efectuado a tempo integral numa empresa, baseado num vínculo contratual estável e num compromisso a longo prazo entre empregador e empregado.

- Relação laboral assente em normas jurídicas e convenções coletivas que regulam as condições contratuais, a protecção social e o tempo de trabalho.
- Ciclo de vida laboral longo, sem interrupções e com perspectivas de promoção; percurso profissional previsível; a idade e a antiguidade conferem direitos e garantias crescentes.
- Tendência para uma certa homogeneização das condições de trabalho e das medidas de protecção social.
- Emprego enquanto elemento estruturante da cidadania, de integração social e de direitos sociais mais amplos.
- Relativo equilíbrio de poder na relação entre capital e trabalho.

Porém, este modelo entrou em crise, sobretudo a partir de meados dos anos 70 do século XX. As grandes transformações Atuais da organização económica e social põem cada vez mais em causa os conceitos e as representações de trabalho, emprego e empresa que foram construídas desde o início do século XX. A crise deste modelo de emprego manifesta-se nos seguintes aspectos:

- Desemprego crescente e persistente, com particular relevo para o desemprego de longa duração.
- Redução do emprego estável e difusão de formas flexíveis de emprego.
- Flexibilização do tempo de trabalho.
- Ciclo de vida laboral descontínuo e com interrupções, carreira profissional acidentada.
- Tendência para a diferenciação e segmentação dos trabalhadores, individualização das relações de trabalho, dos percursos profissionais e das condições de vida em geral.
- Mudanças na protecção social associada ao emprego (saúde, reforma, desemprego) numa lógica de privatização e individualização, ou seja, perda de direitos sociais.
- Mudanças nas relações entre capital e trabalho, descentralização da negociação e individualização das relações laborais.

Apesar do consenso acerca da crise do emprego, há uma grande controvérsia em torno da natureza das mudanças no emprego. Nas últimas décadas tendem a ganhar terreno as teorias que declaram o fim da sociedade centrada no trabalho (Méda, 1995; Gorz, 1997; Beck, 2000). De acordo com estas teorias, a sociedade pós-industrial – ao contrário da sociedade industrial – deixa de ser centrada no trabalho. Na sociedade industrial, o trabalho era um factor fundamental que estruturava as identidades individual e colectiva. Os indivíduos tendiam a ser definidos de acordo com aquilo que faziam e procuravam a concretização das suas aspirações através do trabalho. As teorias do fim do trabalho consideram que na sociedade pós-industrial ganham terreno outras atividades autónomas e voluntárias, que permitem a auto-realização dos indivíduos e a construção de identidades individuais e colectivas. Neste novo tipo de sociedade, a ética do trabalho dá lugar à ética da vida, ao apoio mútuo, à partilha, às redes de ajuda e ao voluntariado. Os indivíduos passam a expressar o seu valor mediante um conjunto de atividades socialmente úteis e não através do emprego. Sem negar o aumento da importância da esfera do não trabalho, a nossa análise centra-se na transformação do trabalho e do emprego, partindo da consideração que o trabalho (assalariado) continua a ser central na estruturação da sociedade e da vida dos indivíduos.

Na óptica neoliberal, estas mudanças são manifestações da ruptura com a sociedade centrada no trabalho assalariado e da emergência da era pós-emprego, caracterizada por um novo modelo de trabalho (modelo empresarial) e pela individualização das relações de trabalho. Com o fim do trabalho assalariado, no novo mundo pós-emprego, o trabalho passa a ser uma empresa individual no interior do mercado mundial. Cada um está por sua conta, funcionando como uma empresa individual em concorrência com uma multidão de empresas individuais. A análise que consta no livro *Jobshift*, *bestseller* da autoria de William Bridges, consultor americano (em organizações e gestão da mudança), representa bem esta perspectiva. Segundo este autor, assistimos ao desaparecimento dos empregos. Trata-se de um processo inevitável decorrente das transformações tecnológicas nos processos

produtivos e administrativos. Os indivíduos têm de se adaptar a esta mudança. Os trabalhadores com empregos permanentes e com carreira dão lugar aos trabalhadores de portfólio, que acumulam uma variedade de competências e experiências (Handy, 1984). Cada um, como detentor de capital humano e prestador de serviços, realiza contratos comerciais, gere o seu trabalho, a sua formação e toda a sua carreira. Nesta óptica, as organizações deixam de ser estruturas baseadas em empregos, tornando-se em redes no seio das quais o trabalho se realiza (Handy, 1984; Bridges, 1994). A organização pós-emprego é orientada para aproveitar um conjunto de capacidades individuais, consoante as situações e os projectos a realizar, através do trabalho temporário ou a tempo parcial. O trabalhador da era pós-emprego, liberto das velhas limitações impostas pelas hierarquias e pelas fronteiras dos cargos ocupados, será mais autónomo e independente. O trabalhador na organização pós-emprego faz o que é necessário e actua em benefício do negócio e dos objectivos da organização e em auto-gestão, procedendo como se tivesse interesse de proprietário. De acordo com esta linha de pensamento, o desafio actual é que o trabalhador se transforme num empreendedor, num gestor do seu negócio. Logo, na maioria das actividades do futuro, abundarão os *free-lancers*.

Este discurso criou o mito do trabalho independente. Gurus da gestão e teóricos do pós-taylorismo saúdam com entusiasmo a substituição do trabalhador assalariado pelo trabalhador empreendedor (flexível e autónomo). Para os defensores desta tendência, a grande empresa tende a ser substituída por uma espécie de sistema empresarial flexível, isto é, uma aliança de indivíduos e pequenas unidades distintas que trabalham em conjunto com vista a alcançar um objectivo comum. Está subjacente a crença de que a flexibilização do mercado de trabalho e do trabalho traz vantagens aos trabalhadores. Estes, graças à grande variedade de experiências e competências adquiridas, bem como ao alargamento das oportunidades, conseguem ter um maior autocontrolo sobre o trabalho, a carreira e a vida em geral (Kovács, 2002).

Para os críticos, contudo, trata-se de um retrocesso social, acarretando consequências negativas do ponto de vista da coesão social (Castel,

1995; Castillo, 2005; Gorz, 1997). O pós-salariado significa apenas que as empresas são livres de escolher, numa abundante reserva de prestadores de serviços, aqueles que oferecem o melhor serviço ao preço mais baixo. A transformação dos empregados em trabalhadores por conta própria constitui uma versão moderna da “jorna”, sem segurança, sem perspectivas, sem benefícios, sujeitos a salários e condições que os trabalhadores por conta de outrem julgariam inaceitáveis (Gorz, 1997; Adam, 1999). Segundo Gorz (1997), os independentes não conseguem assegurar um nível de rendimento decente, a não ser trabalhando muitas horas, e correm mais riscos do que os assalariados de cair na pobreza. As formas de emprego e as condições de trabalho prevalentes nos países menos desenvolvidos tendem a difundir-se também nos países economicamente mais avançados, em detrimento das formas de emprego e das condições de trabalho típicas do modelo fordista-keynesiano de emprego. Há tendência para a “brasileirização” (Beck, 2000) ou “informalização” e “desinstitucionalização do emprego” (Galini, 2002).

É frequente designar as formas de emprego actualmente em grande difusão como atípicas, face ao padrão normal do emprego típico dos gloriosos trinta anos do pós-guerra. No entanto, estas formas de emprego passam a ser cada vez mais “típicas” e, hoje em dia, constituem uma via de acesso comum para a integração no mercado de trabalho. Também é bastante utilizado o termo “novas formas de trabalho/emprego”. Com este termo, pretende-se marcar a distância que separa as formas emergentes do padrão antigo, tradicional ou obsoleto. Porém, muitas dessas formas de emprego não são novas; pelo contrário, significam um retorno a formas bem antigas de trabalho remunerado. Rejeitando os adjectivos acima referidos como inadequados, o adjectivo “flexível” parece o mais adequado, por se tratar de formas de trabalho em grande difusão cujo denominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de estatuto e de espaço (Brewster *et al.*, 1997; Felstead e Jewson, 1999; Kovács, 2005).

O trabalho flexível pode assumir várias formas:

- trabalho temporário em sentido lato (contratos a termo, trabalho sazonal, pontual/ocasional);
- trabalho temporário por via de Empresas de Trabalho Temporário;
- trabalho a tempo parcial;
- trabalho “independente” (por conta própria);
- teletrabalho, isto é, trabalho realizado em casa ou noutro local fora da empresa, com utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Para uns, as formas flexíveis de emprego têm implicações muito positivas nas condições de trabalho. O trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário e o teletrabalho representam tendências positivas porque permitem conciliar trabalho e família (Myreson e Ross, 1999). Porém, para a perspectiva crítica, estas formas flexíveis têm implicações negativas nas condições de trabalho, gerando insegurança, salários baixos, falta de acesso a formação e ausência de perspectivas de carreira. Há ainda uma terceira perspectiva, segundo a qual as formas flexíveis de emprego são ambíguas e, por conseguinte, podem ter implicações diferenciadas. Por exemplo, para os mais qualificados, o trabalho flexível pode fornecer oportunidades adicionais para trabalhar, pode permitir obter rendimentos suplementares ou uma melhor articulação entre o trabalho, as responsabilidades familiares e/ou o tempo de lazer. Mas, para muitos outros, essas modalidades podem traduzir-se em baixos salários, na redução ou ausência de protecção social, na reduzida ou falta de acesso à formação profissional e, ainda, em menores oportunidades de progressão na carreira. Neste sentido, não podemos enquadrar as atuais mudanças do trabalho e do emprego numa única tendência em direção a uma homogeneização gerada pela hegemonia do modelo empresarial do trabalho ou pela generalização do trabalho inteligente. Estamos perante uma transformação que comporta tendências contraditórias e que, ao nível do emprego, implica o aumento da diferenciação no que se refere às situações concretas de trabalho, à empregabilidade e, por conseguinte, às oportunidades de vida (Kovács, 2005).

Nesta perspectiva, como já foi referido no capítulo 1, o conceito de flexibilidade não é sinónimo de precariedade. A precariedade do trabalho significa um trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido, e que provoca um sentimento de inutilidade. Por sua vez, a precariedade do emprego significa instabilidade, insegurança, incapacidade de prever o futuro profissional, forte vulnerabilidade económica e restrição dos direitos sociais (baseados no emprego estável), ameaça do desemprego e falta de perspectivas de evolução profissional. Podem surgir, assim, situações em que se cruzam o emprego instável e o trabalho interessante, o emprego estável e o trabalho sem interesse e pouco reconhecido. Pode ainda existir uma situação precária total, quando o trabalho sem interesse, mal pago e pouco reconhecido se cruza com o emprego instável, com direitos sociais nulos ou reduzidos. Pode haver satisfação com o trabalho, apesar do emprego instável, e o emprego estável pode estar associado a uma insatisfação com o conteúdo e com as condições de trabalho; ou ainda pode existir a combinação do emprego instável com a insatisfação derivada do pobre conteúdo e más condições de trabalho (Paugam, 2000).

A conjugação da globalização e das TIC amplia as opções possíveis quanto à utilização flexível do trabalho. A desregulação do mercado de trabalho (mudanças na legislação laboral, limitação do poder dos sindicatos, eliminação do salário mínimo, etc.) legitima-se como a via que permite uma utilização do trabalho adequada às condições de elevada competição e de flutuações contínuas derivadas da instabilidade dos mercados. A fragilização ou a remoção de instituições e mecanismos de regulação do mercado de trabalho visa precisamente a maior liberdade de ação das empresas no uso do trabalho. Para serem mais competitivas, as empresas podem:

- reduzir o número de trabalhadores efetivos;
- recorrer a formas flexíveis e/ou precárias de emprego;
- procurar trabalhadores (tanto pouco como altamente qualificados) ao preço mais baixo possível à escala global;

- obter o consentimento dos trabalhadores para aceitarem salários e condições de trabalho menos favoráveis em troca da manutenção dos postos de trabalho (nos países economicamente mais avançados).

Para os defensores da perspectiva neoliberal, a flexibilidade é garantia da competitividade e, pelo contrário, os direitos ligados ao trabalho e à protecção social constituem obstáculos à competitividade e provocam a deslocalização das empresas e a falta de investimentos estrangeiros. Por essa razão, recomendam que o mercado de trabalho seja mais flexível e sejam reduzidos (ou mesmo suprimidos) determinados direitos, incluindo a contratação por duração indeterminada e a protecção social. A flexibilização do mercado de trabalho é apresentada como uma das principais condições para promover o crescimento da economia e do emprego. Porém, para a perspectiva crítica, a desregulação do mercado de trabalho, em conjunto com a liberalização e a privatização, constituem os principais factores do desemprego, do aumento do emprego precário e, por conseguinte, da deterioração das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. A instabilidade, a desinstitucionalização e a informalização do emprego tornaram-se características estruturais do mercado de trabalho. A esfera das normas que conferiu ao trabalho o seu carácter formal e institucional está a ser reduzida e o Estado abandona algumas das responsabilidades básicas no âmbito da regulação do trabalho (Castel, 1995; Boltansky e Chiapello, 1999; Fitoussi e Rosanvallon, 1997; Cerdeira, 2000; Castells, 2002; Galini, 2002; Kovács e Casaca, 2007).

Nos meios empresariais e políticos, existe, em geral, uma forte convicção de que a flexibilidade do trabalho, permitindo a variação do volume do emprego, dos salários, dos horários e do local de trabalho, é uma fonte importante de competitividade. Por conseguinte, qualquer enquadramento institucional do factor do trabalho será, por natureza, contrário à flexibilidade. Trata-se de um ajustamento quantitativo numa lógica de “via baixa” (*low road*) da melhoria da competitividade, assente em baixos custos salariais e na desregulação do mercado

de trabalho (Pyke e Segenberger, 1992; Castillo, 2005). Na via baixa, a flexibilidade torna-se sinónimo de precariedade e insegurança. A difusão das formas precárias está ligada à procura da flexibilização quantitativa e da redução de custos do trabalho através do recurso a vínculos contratuais instáveis e através da substituição de contratos de trabalho regulados por contratos comerciais (subcontratação e contratos de prestação de serviços).

Porém, a flexibilidade pode ser encarada numa perspectiva mais qualitativa, referente à organização e às pessoas. Neste sentido, refere-se à capacidade de adaptação rápida dos indivíduos, grupos, unidades e organização da empresa em geral às novas exigências e oportunidades. Essa capacidade obtém-se pela qualificação polivalente, novos perfis profissionais, práticas de gestão participativas e compromisso a longo prazo entre empregadores e empregados. A flexibilidade qualitativa promove-se pelas novas formas de organização do trabalho e por um conjunto de mudanças inseridas na lógica da “via alta” (*high road*) da melhoria da competitividade. Esta via aposta nas qualificações, na valorização salarial e no diálogo social.

As duas estratégias de flexibilização aplicam-se a segmentos de trabalhadores diferentes, o que leva a uma diferenciação fundamental entre dois tipos de trabalhadores: os trabalhadores nucleares, ligados à actividade central, e os trabalhadores periféricos ou genéricos. Para Castells, trata-se do modelo prevalecente do trabalho na nova economia baseada no conhecimento. Os trabalhadores nucleares, objectos de flexibilização qualitativa, têm empregos de boa qualidade e são bem pagos, os empregadores estão interessados na sua fixação e têm condições adequadas para o desenvolvimento de novas competências, indispensáveis para a realização das actividades de alto valor. Estes trabalhadores, devido ao seu elevado nível de educação, têm capacidade de reprogramar as suas qualificações (Castells, 2002). Mas, por outro lado, os trabalhadores periféricos ou genéricos, submetidos à flexibilidade quantitativa, têm empregos inseguros e com baixos salários, realizando tarefas rotineiras e desqualificadas. Estes trabalhadores podem ser contratados, despedidos, substituídos facilmente por máquinas ou por

outras pessoas de outras regiões, de acordo com as necessidades de adaptação às flutuações do mercado.

Porém, para analisar as transformações do emprego, não é suficiente atender ao modelo dualista que opõe os trabalhadores nucleares aos trabalhadores periféricos, dado que existe uma tendência para a crescente diferenciação das situações de emprego (Gallie *et al.*, 1998; Paugam, 2000). A segmentação e flexibilização do trabalho implica a crescente diversidade dos salários, dos horários laborais e das condições de trabalho, diferenciação e individualização dos trabalhadores e das relações de emprego. Para uns, o trabalho flexível fornece oportunidades adicionais para trabalhar e obter rendimentos suplementares, ou permite uma melhor articulação entre o trabalho pago, a vida pessoal e/ou o tempo de lazer. Mas, para muitos outros, essas modalidades podem traduzir-se numa redução da protecção social, em menores oportunidades de progressão na carreira, em níveis salariais mais baixos e no reduzido (ou nulo) acesso à formação profissional (Kovács, 2005; Kovács e Casaca, 2007).

No contexto desta diversificação e individualização, podemos encontrar trabalhadores com vínculo contratual estável em situação frágil no mercado de trabalho, devido ao seu baixo nível de escolaridade e de qualificação, e, ao mesmo tempo, podemos encontrar trabalhadores com uma forte posição no mercado de trabalho (detentores de qualificações muito procuradas), apesar da instabilidade e carácter temporário das suas relações de emprego. Há grupos particularmente expostos ao desemprego e ao emprego precário, tais como as mulheres, jovens, imigrantes e detentores de baixas qualificações (como desenvolveremos posteriormente). Estes grupos estão sobre-representados no desemprego e nos segmentos mais vulneráveis no mercado de trabalho, com baixos salários, emprego instável e com escassa ou nenhuma perspectiva de carreira, bem como no emprego inserido na economia informal (trabalho sem contrato, ausência de pagamento de impostos e de descontos para a segurança social). A situação destes grupos tende a piorar ainda mais no contexto do agravamento da crise económica mundial, sobretudo desde 2008.

A crise financeira e económica de 2008 levou ao aumento do desemprego e à difusão ainda maior do emprego precário. Aos discursos oficiais, sobretudo nos países europeus, está subjacente uma mensagem segundo a qual, para a superação da crise, apenas há um único caminho, o da austeridade, da disciplina financeira, da flexibilização do mercado de trabalho e da reforma (quer dizer, redução substancial) do Estado social. Preconizam-se, assim, políticas económicas orientadas para a estabilidade dos preços e a redução do défice orçamental e da dívida pública (políticas de austeridade). Como as experiências de diversos países (entre eles Portugal) indicam, estas políticas não levam ao aumento do crescimento económico, antes resultam no aumento dramático do desemprego e do emprego precário, sobretudo nos países mais endividados e sujeitos à especulação sobre as suas dívidas públicas. Nestes países observa-se uma espiral recessiva, com o aumento das desigualdades económicas e sociais, o aumento da vulnerabilidade dos indivíduos e a perda de uma parte dos direitos básicos para uma parte substancial da população.

Contrariando as teses neoliberais, que defendem a necessidade de promover a desregulação do mercado de trabalho e o desmantelamento do *welfare state* como vias para a dinamização económica e para o pleno emprego, vários estudos mostram que os países onde prevalece o modelo social-democrata, com um regime de *welfare* de tipo universalista (países nórdicos) e com uma negociação colectiva centralizada, apresentam melhores indicadores de mercado de trabalho: as suas taxas de participação no mercado de trabalho são mais elevadas, e, ao mesmo tempo, as taxas de desemprego são menores, como se pode constatar no Quadro 3.1. Nestes países, a flexibilização constitui objecto de negociação. Enquanto nos países nórdicos (modelo social-democrata) a flexibilidade é negociada e as formas de emprego atípico são reguladas, nos países do Sul (modelo mediterrânico), cujo mercado de trabalho é caracterizado pela desregulação parcial, a protecção é selectiva, o que implica uma baixa protecção das pessoas envolvidas em empregos atípicos. O modelo continental de *welfare* (prevalecente na Alemanha, Áustria, França, etc.) proporciona menos

prestações sociais ligadas ao trabalho em comparação com o modelo social-democrata, mas promove uma maior desmercantilização do trabalho do que os regimes liberais (Reino Unido e Irlanda), caracterizados pela flexibilidade do mercado de trabalho, baixa protecção dos empregados e elevadas taxas de pobreza. A maioria dos países da Europa de Leste caracteriza-se pelo mercado de trabalho altamente flexível, relações de trabalho individualizadas e elevada insegurança do emprego (Kovács e Cerdeira, 2009).

É de notar que o emprego com duração temporária pode implicar conteúdos, condições de trabalho e perspectivas profissionais bem diferentes nos diversos países, de acordo com o contexto institucional. Apesar de todos os países estarem submetidos às pressões da flexibilização do trabalho e das relações de emprego, esse processo pode seguir lógicas diferentes, de acordo com a estrutura institucional e estratégias seguidas pelas empresas, tipo de relações laborais, tipo de capitalismo, modelos de protecção social e gestão das transições entre empregos, sistemas de educação e formação (Kovács e Cerdeira, 2009).

Quadro 3.1 – Indicadores de mercado de trabalho na Europa, 2012

País	Taxa de emprego (%)	Taxa de desemprego (%)	Emprego com duração temporária (%)	Emprego a tempo parcial (%)
Alemanha	72,8	5,6	8,6	25,7
Áustria	72,5	4,4	9,3	24,9
Bélgica	61,8	7,6	8,1	24,7
Bulgária	58,8	12,4	4,4	2,2
Chipre	64,6	12,1	15,1	9,7
Dinamarca	72,6	7,7	8,6	24,8
Eslováquia	59,7	14,0	6,7	4,0
Eslovénia	64,1	9,0	17,0	9,0
Espanha	55,4	25,2	23,7	14,6
Estónia	67,1	10,4	3,5	9,2
Finlândia	69,4	7,8	15,5	14,1
França	63,9	9,9	15,1	17,7
Grécia	51,3	24,5	10,0	7,6
Hungria	57,2	11,0	9,4	6,6
Irlanda	58,8	15,0	10,1	23,5
Itália	56,8	10,8	13,8	16,8
Letónia	63,0	15,3	2,6	8,9
Lituânia	62,0	13,6	4,7	8,9
Luxemburgo	65,8	5,2	7,6	18,5
Malta	59,0	6,5	6,8	13,2
Noruega	75,7	3,2	8,5	27,2
Países Baixos	74,5	5,3	19,3	49,2
Polónia	59,7	10,2	26,8	7,2
Portugal	61,8	16,4	20,7	11,0
Reino Unido	70,1	8,0	6,2	25,9
República Checa	66,5	7,0	8,6	5,0
Roménia	59,5	7,3	1,7	9,1
Suécia	73,8	8,1	15,9	25,0
EU 27	64,2	10,6	13,7	19,2

Nota: Os dados são referentes aos trabalhadores de 15 a 65 anos de idade.

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

As formas flexíveis de emprego constituem actualmente a via de acesso mais comum para a integração no mercado de trabalho. Uma parte substancial dos trabalhadores com emprego flexível encontra-se nesta situação não por sua opção, mas porque não conseguiu encontrar

um emprego mais estável. O emprego flexível incide, principalmente, sobre grupos etários mais jovens e sobre categorias socioprofissionais de baixo estatuto; tende a abranger mais as mulheres do que os homens, e mais os imigrantes do que os nativos (como mais à frente observaremos).

O processo de segmentação laboral baseado na divisão entre tipos e formas de trabalho e emprego pode gerar dualismo social. A globalização e as TIC engendram uma dinâmica profundamente desigualitária: quem está em vantagem em relação aos outros reforça a sua situação privilegiada e quem está em desvantagem vê acentuar-se a sua vulnerabilidade; ou seja, os fortes tornam-se mais fortes e os fracos tornam-se mais fracos, sem poder contar com a protecção do Estado – entidade que se vai retirando cada vez mais do apoio a várias esferas da vida social. Ricardo Petrella atribui essa dualização ao facto de a evolução para uma sociedade de informação ser regida por imperativos da liberalização e da mundialização competitiva. Tender-se-á, como alerta Petrella (1994), para a emergência e consolidação de um *apartheid* social mundial, baseado no conhecimento e na desigualdade entre os recursos humanos, caso a utilização das TIC, dos recursos humanos e a criação de novas formas empresariais (empresas em rede e empresas virtuais) seja feita na lógica de uma economia mundializada orientada para a competitividade (ver secção 2.2.3).

Segundo Castells, a globalização não implica a existência de um mercado de trabalho global, mas uma interdependência global da força de trabalho, caracterizada pela segmentação hierárquica da força de trabalho. O novo modelo de produção e gestão global promove simultaneamente a integração do processo de trabalho e a desintegração da força de trabalho. Este processo resulta “de uma opção política e económica por parte dos governos e das empresas, ao escolherem a via mais fácil no processo de transição para uma nova economia informacional, utilizando principalmente o aumento da produtividade para obter lucros a curto prazo” (Castells, 2002: 314).

A principal razão da difusão das formas precárias de emprego deve-se à pressão exercida pela elevada concorrência global sobre as

empresas no sentido de reduzirem os custos relativos ao trabalho. A hegemonia e a liberalização dos mercados financeiros, assim como a intensificação da circulação dos capitais financeiros potenciada pelas TIC, multiplica os comportamentos especulativos e a rendibilidade dos capitais a curto prazo torna-se preponderante. Nestas condições, os investimentos produtivos a longo prazo perdem a favor da rendibilidade dos capitais a curto prazo. As taxas de rendibilidade máximas exigidas às empresas e aos investimentos internacionais pressionam para a minimização dos custos do trabalho e a maximização da sua eficácia produtiva (Kovács, 2002; Sennett, 2007). E é precisamente a maior liberdade na busca constante da redução dos custos ligados ao trabalho a principal razão dos processos de redução do emprego, da crescente utilização de formas flexíveis e frequentemente precárias de emprego, da deslocalização de atividades e, também, da procura de mão-de-obra imigrante.

A difusão do emprego precário e a falta de perspectivas profissionais criam um ambiente de angústia, insegurança e ansiedade. A vulnerabilidade é extremamente forte, uma vez que surgem, simultaneamente, várias crises, a do Estado-Providência, do trabalho e do sujeito (Fitoussi e Rosanvallon, 1997). A precariedade afecta profundamente aqueles que se encontram nesta situação, despojando-os da esperança do futuro. No entanto, a precariedade está em toda a parte, como afirma Bourdieu: “a insegurança objectiva é a base de uma insegurança subjectiva generalizada que afecta hoje, no coração de uma economia altamente desenvolvida, o conjunto de trabalhadores, incluindo aqueles que não foram ou não foram ainda directamente atingidos” (Bourdieu, 1998: 115). A precariedade não é consequência latente de uma fatalidade económica, mas resulta de opções políticas e estratégicas de flexibilização precarizante. Para Bourdieu, trata-se de um novo modo de dominação, baseado na manutenção de um estado generalizado e permanente de insegurança, visando coagir os trabalhadores à submissão e à aceitação da exploração. É a gestão racional da insegurança – a “flexploração” –, que instaura a concorrência entre trabalhadores à escala mundial.

A defesa institucional do factor trabalho tende a tornar-se frágil. No contexto da crescente individualização das relações laborais, apenas os mais qualificados têm capacidade de negociar as condições de trabalho e conquistar segurança para o seu futuro. Essa fragilidade deve-se, em grande parte, ao facto de faltarem mecanismos de controlo do poder concentrado nos atores económicos chave (empresas transnacionais e suas alianças, instituições globais como o Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial ou Organização Mundial do Comércio).

Ulrich Beck refere-se à política económica de insegurança na atual sociedade de risco: à medida que o emprego remunerado e permanente diminui e se torna precário, os alicerces do Estado-Providência entram em colapso e a democracia em crise profunda. A flexibilidade e a desregulação no mercado de trabalho constituem, na prática, uma transferência dos riscos dos Estados e da economia para os indivíduos isolados (Beck, 2000). Com a crescente individualização, a ênfase recai sobre as trajetórias de trabalho, a mobilidade e a autonomia individuais. Porém, tende a prevalecer não o individualismo-emancipação proporcionador de maior liberdade, autonomia e capacidade de ação, mas sim um individualismo-fragilização, que torna o indivíduo num ser isolado, submetido à insegurança, à desfiliação e à fragilização do laço social (Fitoussi e Rosanvallon, 1997).

3.2. A participação das mulheres no mercado de trabalho e a flexibilização da relação laboral

Sara Falcão Casaca

Como tem vindo a ser destacado nos capítulos anteriores, o desenvolvimento do setor dos serviços, a difusão de novas tecnologias e a inerente recomposição socioprofissional contam-se entre as principais alterações socioeconómicas ocorridas nas sociedades ocidentais. A terciarização da economia, a partir da década de 60 do século XX, tem estado associada ao aumento da participação das mulheres na esfera laboral. Os serviços concentram a maior percentagem da força de trabalho do sexo feminino, sobretudo os serviços sociais (educação, saúde e ação social) e pessoais (p. ex. Ferreira, 1993, 1999; Chagas Lopes e Perista, 1995; André, 1996; Chagas Lopes, 1999; Casaca, 2005, 2012a, 2012b, 2012c). Esta evidência deve-se, em parte, à influência das representações sociais em torno do género (Amâncio, 2003), designadamente as características tidas como “femininas” e o papel social tradicionalmente atribuído às mulheres – o de assistir, educar e cuidar (Casaca, 2012b, 2012c). Além das alterações económicas e no domínio da estrutura profissional, importa referir o aumento muito significativo do capital escolar das mulheres ao longo dos últimos 30 anos. Este fenómeno é, sem dúvida, um dos elementos que mais tem estimulado a sua participação no mercado de trabalho, a procura de

independência económica e a realização pessoal por via do exercício de uma atividade profissional (Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2010, 2012a). Como exploraremos em seguida, importa também contextualizar o aumento da participação feminina na atividade económica no quadro da crescente tendência para a flexibilização e precarização da relação laboral. É este o objetivo das próximas páginas.

3.2.1. Do paradigma fordista-keynesiano ao paradigma da flexibilidade: relações laborais e relações de género

Tal como observado nos capítulos anteriores, o período de regulação fordista-keynesiano está associado aos “trinta anos gloriosos” do ponto de vista económico, político e social (Fourastié, *apud* Goldfinger, 1998: 39), correspondendo ao intervalo temporal compreendido entre a Segunda Guerra Mundial e a década de 70 do século XX. Durante esta fase, a figura do Estado assumiu uma importância fulcral, quer por via da regulação exercida na economia (influência do keynesianismo), nas provisões sociais e na garantia de bem-estar social (consolidação do Estado-providência), quer enquanto agente regulador dos conflitos de classe e de um normativo jurídico-laboral assente no princípio da segurança de emprego e de rendimentos (Casaca, 2012a). À luz de uma doutrina política que defendia a aliança entre o crescimento económico e o pleno emprego, a realização pessoal advinha não tanto da qualificação e da humanização do trabalho, mas fundamentalmente dos benefícios do crescimento económico e da maior capacidade de poder aquisitivo da população trabalhadora. Este enquadramento foi também favorável ao fortalecimento do papel exercido pelas instâncias coletivas de representação dos/as trabalhadores/as (Grozelier, 1998).

A partir de meados dos anos de 1970, fatores como a crise petrolífera, o abrandamento económico e do investimento, o decréscimo nos ganhos de produtividade, a queda das taxas de juro, a crise financeira do Estado, as sucessivas falências das empresas e o agravamento do desemprego vieram desencadear alterações substantivas nas relações

laborais (Santos, Reis e Marques, 1990). Acresce que a globalização dos mercados e a competição exercida pelos novos países industrializados (onde os direitos laborais estão menos institucionalizados) acentuaram a pressão para a desregulação e para a flexibilização da relação salarial, sobretudo a partir de 1980. Como retratado na secção anterior, ao abrigo do paradigma da flexibilidade, tem-se assistido a uma redução do emprego estável e ao aumento de formas de trabalho cujo denominador comum é a flexibilidade em termos contratuais, de tempo de trabalho, de espaço e de estatutos (e.g. trabalho a tempo parcial, trabalho independente, trabalho temporário, teletrabalho e trabalho *on call*). Como desenvolveremos na secção seguinte, a participação das mulheres na esfera laboral tem também ocorrido a par do desenvolvimento de mercados de trabalho mais flexíveis, da maior insegurança e fragilidade da relação de emprego (Walby, 1989; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Purcell, 2000; Casaca, 2005, 2010, 2012a; Kovács e Casaca, 2007).

As características do paradigma de relações laborais inspirado nos princípios da regulação fordista-keynesiana e daquele orientado para a flexibilização da relação laboral foram detalhadas na secção anterior (3.1) e encontram-se agora sistematizadas no Quadro 3.2. Importa reter, a propósito das várias dimensões ali contempladas, que se trata de uma representação ideal-típica, devendo portanto ser interpretada com as reservas inerentes. Há ainda a considerar o efeito societal, ou seja, as especificidades de cada contexto socioeconómico e a moldagem exercida nas configurações institucionais, nas formas de regulação estatal e nas relações estabelecidas entre os agentes económicos e sociais (Rubery, Smith e Fagan, 1999).³³

³³ A este respeito, importa recordar que Portugal não se enquadra no conjunto de países que, na Europa, beneficiou dos designados “trinta anos gloriosos”. Apenas a Revolução de Abril, em 1974, criou o contexto para um conjunto de reformas próximas do modelo de emprego anteriormente descrito, no rescaldo de um país marcado pelo atraso económico, por uma longa ditadura política e um regime laboral corporativo (Casaca, 2012a).

Quadro 3.2 – Do paradigma fordista-keynesiano ao paradigma da flexibilidade: relações laborais e relações de género

Paradigma fordista-keynesiano	Paradigma da flexibilidade
Regulação contratual; vínculo de subordinação jurídica que garante emprego estável/permanente.	Desemprego crescente e persistente, incluindo o desemprego de longa duração. Difusão de formas flexíveis de emprego, de empregos inseguros, mal pagos e com reduzida ou nenhuma protecção social.
Regulação do tempo de trabalho; regularidade, previsibilidade e sincronização (conceito de horário “normal” de trabalho); prevalência do horário a tempo inteiro; regulação dos dias/tempo de descanso.	Flexibilização do tempo de trabalho. Horários, dias e tempos de repouso flexíveis, irregulares e imprevisíveis.
Regulação coletiva das relações laborais e consagração dos direitos coletivos (convenções coletivas de trabalho).	Individualização das relações laborais. Mudanças na relação entre capital e trabalho, descentralização da negociação e individualização das relações laborais.
Homogeneização das condições de trabalho e das medidas de protecção social. Concentração dos espaços produtivos.	Tendência para a diferenciação e segmentação dos trabalhadores; desconcentração dos espaços produtivos; individualização das relações de trabalho, dos percursos profissionais e das condições de trabalho em geral.
Estabilidade e linearidade das carreiras e dos percursos de vida (educação-emprego-reforma).	Ciclo de vida laboral descontínuo, com interrupções e imprevisível.
Emprego: dimensão estruturante da cidadania e enquadradora de direitos sociais.	Emprego precário: fragilização da cidadania e dos direitos sociais.
(Relações de género: modelo masculino <i>provedor do sustento da família / male breadwinner model</i>; modelo tradicional de relações de género).	(Relações de género: modelo de duplo-emprego: homens e mulheres enquanto provedores do sustento da família – <i>dual breadwinner model</i>).

Fonte: Casaca, 2012a: 13

Relativamente ao exposto na secção anterior, importa-nos agora destacar que o paradigma fordista-keynesiano, no âmbito da sociedade industrial, conviveu com um contrato tradicional no plano das relações de género. Recorrendo a uma linguagem parsoniana³⁴, diríamos que ao

³⁴ Talcott Parsons foi um sociólogo norte-americano, cuja obra em torno do estrutural-funcionalismo teve particular influência entre os finais da década de 1930 e meados da década de 1960.

homem cabia a *função instrumental* de prover o sustento do agregado familiar, enquanto a mulher se encarregava do *papel expressivo* – i.e., da realização e/ou organização das tarefas domésticas e relativas ao cuidar (Casaca, 2012a). É verdade que muitas mulheres das classes operárias de menores recursos trabalhavam como assalariadas e, durante a fase de escassez de força de trabalho masculina (recrutamento militar para a guerra), a participação feminina na esfera laboral aumentou nos países visados; no entanto, o modelo tradicional – assente na divisão sexual do trabalho – refletia a norma ideal da sociedade da época (e.g. Crompton, 2006).

Há alguns registos exaustivos sobre o trabalho desenvolvido pelas mulheres em Portugal, mesmo na versão de trabalho remunerado (Pinto, 2008). A este propósito, é de sublinhar a notável obra de Maria Lamas – *As Mulheres do Meu País*, publicada em 1948, e a descrição pormenorizada das condições de trabalho e de vida de camponesas, leiteiras, lavadeiras, tecedeiras, doceiras, bordadeiras, rendeiras, vendadeiras, salineiras, entre outras (Lamas, 2002[1948]). A participação das mulheres na atividade económica ocorria, então, no quadro de uma sociedade marcada pelo peso de uma economia tradicional, por elevados níveis de pobreza e pela necessidade de reforçar os magros rendimentos das famílias. A partir da década de 1960, há ainda que ter em conta a intensificação dos fluxos de emigração (movimentos de feição sobretudo masculina), a mobilização de largos contingentes de jovens e adultos do sexo masculino para a guerra colonial, e as alterações ocorridas no campo das políticas económicas (Almeida, 1993; Ferreira, 1993, 1999; Chagas Lopes e Perista, 1995; Chagas Lopes, 1999; Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2005, 2012a). É também de recordar o desenvolvimento da industrialização no início daquela década, proporcionada pela relativa abertura económica ao exterior (adesão à EFTA – *The European Free Trade Association*), assim como a instalação de empresas de capital estrangeiro, atraídas pelo clima de paz laboral e pelos baixos custos do fator trabalho (Chagas Lopes, 1999). O fenómeno da urbanização viria, igualmente, estimular o desenvolvimento de áreas de atividade tipificadas como femininas. Este processo foi potenciado

pela expansão da administração pública após a Revolução de Abril, em particular dos setores da educação e da saúde (e.g. Ferreira, 1993; Chagas Lopes e Perista, 1995). A todos estes fatores há a somar, nas últimas três décadas, os crescentes apelos ao consumo, o padrão de baixos salários e a consequente necessidade de reforçar o rendimento doméstico, além da elevação do nível de escolaridade das mulheres, da procura de independência económica e de realização profissional (e.g. Silva, 1983; Ferreira, 1993, 1999; André, 1996; Chagas Lopes, 1999; Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2005, 2012a).

3.2.2. A expressão do emprego feminino e a feminização do trabalho a tempo parcial

Referimos previamente que o desenvolvimento da economia de serviços estimulou o emprego feminino. Em Portugal, aproximadamente metade (52,9%) dos homens e quase três quartos (76,1%) das mulheres desenvolvem a sua atividade naquele setor (dados referentes ao ano de 2012).³⁵ É de notar que os valores referentes à participação das mulheres no mercado de trabalho têm sido superiores aos da média da União Europeia (UE) (Casaca, 2005, 2010, 2012a). A taxa de emprego feminino (mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos) é de 63,1% e a do emprego masculino é de 66,3% (dados nacionais; E.C., 2013: 39). Os países escandinavos (Dinamarca, Suécia e Finlândia), os Países Baixos, a Alemanha e a Áustria destacam-se por exibirem as taxas de emprego feminino mais elevadas (acima de 70%), ainda que com configurações laborais distintas (matéria a que retornaremos). É ainda de sublinhar o facto de Portugal apresentar uma posição distante dos países da Europa do Sul, com os quais, por força de algumas semelhanças socioeconómicas, é frequentemente comparado (Casaca e Damião, 2011). Neste grupo,

³⁵ Fonte: Eurostat / Labour Force Survey

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics (acedido em 15 de Julho de 2013)

em sintonia com Malta, os valores referentes à participação laboral (formal) das mulheres são os mais baixos do espaço europeu (inferiores a 55%); assim sucede em Espanha (54%), Itália (50,5%) e Grécia (45,2%). Do mesmo modo, encontramos aqui os diferenciais mais elevados entre as taxas de emprego masculino e feminino, em particular em Itália (21,1 p.p.) e Grécia (20,1 p.p.) – apenas superados por Malta (32,2 p.p.) (E.C., 2013: 39). Estes dados ilustram, por conseguinte, que os papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres assumem ainda uma expressão assinalável neste conjunto de países.

Apesar dos progressos no domínio da igualdade de género, designadamente por via da participação feminina na atividade económica, é evidente um processo de modernização a diferentes velocidades no plano europeu (Casaca, 2005, 2010, 2012a). Este pauta-se pela diversidade de modelos de organização dos papéis de género no que toca à divisão do trabalho pago e não pago (Wall, 2007), bem evidente no comportamento laboral diferenciado das trabalhadoras e dos trabalhadores com responsabilidades parentais. Quer dizer que, em vários países, a maternidade permanece associada a um padrão de desvinculação das mulheres do mercado de trabalho, ao passo que, no caso dos homens, a paternidade estimula um aumento das taxas de emprego. Em Portugal, porém, a presença de crianças não parece influir no comportamento da generalidade das trabalhadoras, uma vez que a taxa de emprego das mulheres-mães se situa entre as mais elevadas do espaço europeu (veja-se e.g. Chagas Lopes e Perista, 1995; Chagas Lopes, 1999; Ferreira, 1999; Torres *et al.*, 2004; Casaca, 2005, 2010, 2012a; Wall, 2007). A este respeito, é também de realçar o padrão de participação laboral intensiva: 85,9% das mulheres trabalham a tempo inteiro – um valor claramente acima da média da UE-27 (67,9%)³⁶ (E.C., 2013: 41). Já noutros países europeus onde as taxas de emprego feminino são elevadas (acima de 70%), o cenário é bem contrastante: nos Países Baixos, por exemplo, menos de um quarto (23,1%) das mulheres empregadas está vinculada

³⁶ Dados referentes ao ano de 2012, em relação ao total de emprego feminino e ao intervalo etário compreendido entre os 15 e os 64 anos de idade.

a tempo inteiro; na Alemanha e na Áustria, aproximadamente metade das mesmas encontra-se também nessa situação laboral (55% e 55,6%, respetivamente). Retomando o Quadro 3.2, podemos portanto inferir que, nestes casos, o modelo tradicional de relações de género apenas parcialmente se modernizou: ainda que homens e mulheres participem na atividade económica, espera-se que, durante as fases em que a parentalidade é mais exigente, sejam as mulheres a desvincularem-se da sua relação laboral, ou a reduzi-la para tempo parcial, de modo a assumir as funções relativas ao cuidar (Meulders, 1998; Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000; Barrère-Maurisson, 2003; Maruani, 2003; Casaca, 2005, 2010, 2012b; Crompton, 2006; Wall, 2007).

O emprego a tempo parcial apresenta-se feminizado em todos os países da UE. Como assinalado na secção 3.1, há quem defenda que esta modalidade contribui para mudanças qualitativas nas sociedades contemporâneas, designadamente: partilha do emprego disponível, redução dos níveis de desemprego, melhor equilíbrio entre a vida profissional e a familiar, acréscimo de tempo livre e melhoria da qualidade de vida em geral (veja-se também Casaca, 2005; Kovács e Casaca, 2007). Entende-se, ainda, que pode ser favorável à igualdade de género por permitir a homens e mulheres a manutenção do vínculo ao mercado de trabalho após o nascimento dos/as respetivos/as filhos/as. As sociólogas suecas Alva Myrdal e Viola Klein, propulsoras da teoria sobre a dualidade dos papéis das mulheres, de inspiração funcionalista-parsoniana, argumentaram que a divisão sexual do trabalho na família é intrínseca à própria natureza dos membros que a compõem. Quer dizer que, dadas as funções biológicas (reprodutivas) das mulheres, é *natural* que sejam elas a assumir as responsabilidades pelas atividades familiares e domésticas (Myrdal e Klein, 1968 [1958]). Nos finais dos anos de 1950, estas sociólogas concentraram a sua análise nos conflitos de papéis vividos pelas mulheres empregadas, qualificando-os de *dilemmas femininos*. Quanto à possibilidade de um número crescente de mães exercer uma atividade laboral e profissional, Myrdal e Klein mostraram-se apreensivas quanto às características das pessoas no

futuro, porquanto se correria o risco de não serem adequadamente cumpridas as funções maternas. Assim sendo, o horário a tempo parcial apresentava-se como a “solução ideal” para as mulheres-mães, permitindo a realização nos planos profissional e familiar sem o respetivo agravamento do conflito entre ambos os papéis (sobre a articulação trabalho-família, veja-se o capítulo 6).

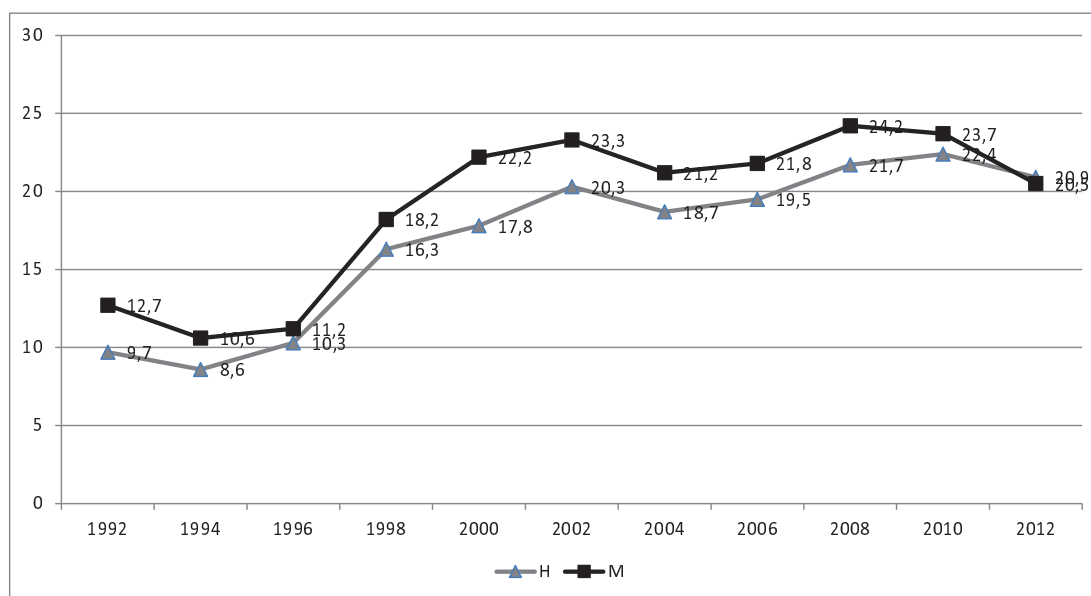
Esta corrente, não obstante as décadas já decorridas sobre a publicação da obra em questão, continua a colher eco em alguns filões de pensamento mais conservadores. Para várias autoras e autores, porém, trata-se de uma linha de raciocínio que subtrai às mulheres o direito à plena realização profissional e à independência económica, atribuindo-lhes a responsabilidade exclusiva pelo cuidar (Casaca, 2005, 2010, 2012a). De igual modo, deixa de fora os homens, negando-lhes o exercício de paternidade ativa e o direito à realização na esfera familiar (*id.*, *ibid.*). Nesta linha, vários estudos têm salientado que o emprego a tempo parcial acaba por reforçar a segregação sexual no mercado de trabalho, relegando as mulheres para o segmento marginal e secundário da mão-de-obra (p. ex. Beechey e Perkins, 1987; Walby, 1989; Meulders, 1998; Fagan, O'Reilly e Rubery, 2000; Maruani, 2003; Casaca, 2005, 2010, 2012a).

3.2.3. A vulnerabilidade laboral da população feminina: precariedade e desemprego

Na UE, em 2012, os valores relativos aos contratos temporários eram particularmente expressivos na Polónia (26,8%), depois em Espanha (23,7%) e, em terceiro lugar, no nosso país (20,7%). Todavia, os estudos têm evidenciado que a precariedade laboral tem incidido fundamentalmente sobre a população trabalhadora feminina – realidade comum aos países da UE e da OCDE (Silva, 1983; André, 1996; Chagas Lopes, 1999; Casaca, 2005, 2010, 2012a; Kovács e Casaca, 2007). A Figura 3.1 ilustra a evolução das contratações não permanentes em Portugal nos últimos vinte anos. É visível a maior incidência das contratações

temporárias na população do sexo feminino, demonstrando que, não obstante a expressiva participação laboral das mulheres portuguesas, é fraca a qualidade do seu emprego (Casaca, 2005, 2010, 2012a). Entre 2010 e 2012, é igualmente evidente uma aproximação entre os valores referentes à população trabalhadora do sexo masculino (20,9%) e do sexo feminino (20,5%). Este facto reflete a acentuada degradação das condições laborais (e de vida) dos homens, fundamentalmente a partir de 2008 (agravamento da crise financeira e económica).

Figura 3.1 – Evolução das contratações não permanentes em Portugal, por sexo (%)



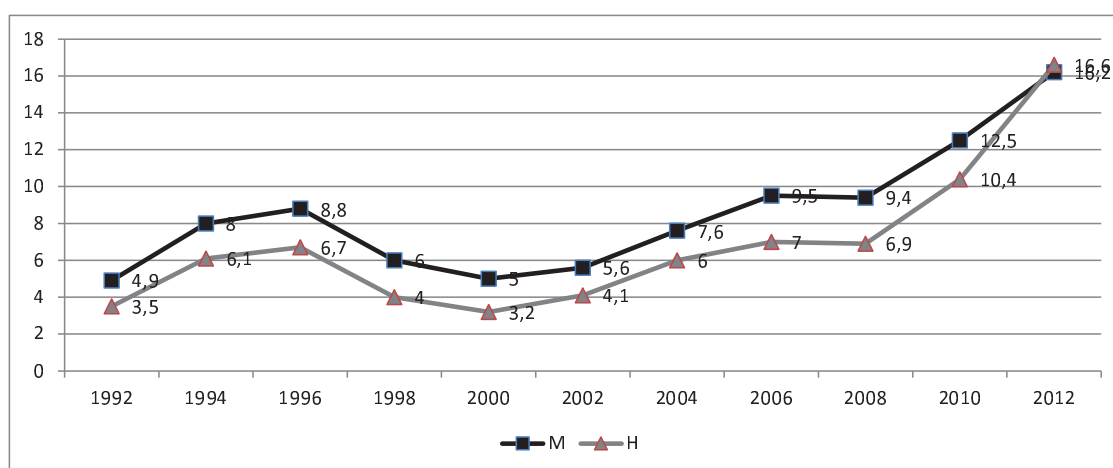
Fonte: Elaborado a partir de EUROSTAT, Labour Force Survey; consultado em 18/07/2013.

Nota: Novas séries estatísticas: 1998 e 2011. As contratações não permanentes incluem os contratos a termo (certo ou incerto), sazonais ou ocasionais (percentagem no total da população empregada com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos).

Num registo semelhante, os estudos têm destacado que, tanto no quadro da UE como da OCDE, a condição de desemprego tem incidido fundamentalmente sobre a população trabalhadora feminina (Silva, 1983; Perista, 1989; Chagas Lopes e Perista, 1995; André, 1996; Chagas Lopes, 1999; Casaca, 2005, 2010, 2012a). No que diz respeito a Portugal, a observação dos dados assim o comprova (Figura 3.2), à exceção dos últimos anos em análise – período em que se esbateu o diferencial

nas taxas de desemprego de homens e mulheres (tradicionalmente em desfavor destas últimas). Tal evolução deve-se não a uma melhoria da situação laboral da população feminina, mas, antes, a uma acentuada degradação das condições de trabalho dos indivíduos do sexo masculino (como referimos no ponto anterior a propósito das contratações temporárias). A este respeito, é de ponderar o efeito da segregação sexual (horizontal) da atividade económica; ou seja, num primeiro momento, após 2008, os setores que mais concentram mão-de-obra masculina foram os mais atingidos pela crise e pela perda de postos de trabalho – assim sucedeu com o ramo da construção, alguma indústria e o segmento que abrange “comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos”. Trata-se de uma situação que teve igualmente eco noutras sociedades europeias, levando alguns e algumas analistas sociais a escreverem sobre o fenómeno *mancession* (cf., Bettio *et al.*, 2012: 51). No entanto, é de prever um crescimento do desemprego em segmentos de atividade mais feminizados, em resultado do aprofundamento das reformas na administração pública e dos planos de redução de pessoas efetivas em áreas fortemente feminizadas, como é o caso da saúde e da educação (Casaca, 2012a).

Figura 3.2 – Evolução da taxa de desemprego em Portugal, por sexo (%)



Fonte: Elaborado a partir de EUROSTAT, Labour Force Survey; consultado em 18/07/2013.

Nota: População desempregada entre os 15 e os 64 anos, por sexo. Novas séries estatísticas: 1998 e 2011.

3.2.4. Nota final

Em síntese, podemos concluir que a participação das mulheres no mercado de trabalho tem vindo a aumentar consideravelmente no contexto europeu, associada ao desenvolvimento do setor dos serviços e à crescente flexibilidade da relação laboral. No que diz respeito às modalidades flexíveis de trabalho, destaca-se a expansão do regime a tempo parcial e das contratações não permanentes. Ambas as modalidades equivalem, frequentemente, a uma degradação das condições de emprego: baixos salários, escassas oportunidades de desenvolvimento profissional, fraca ou nula protecção social e inerente risco de exclusão económica e social (e.g. Perista, 1989; Méda, 2001; Meulders, 1998; Purcell, 2000; Maruani, 2003; Casaca, 2005, 2010, 2012a; Kovács e Casaca, 2007). A vulnerabilidade tem atingido particularmente as mulheres, refletindo a marca do género na exposição ao desemprego e à precariedade laboral. No entanto, após 2008, tem vindo a assistir-se a uma acelerada degradação das condições laborais dos homens. Importa, contudo, sublinhar que esta leitura (conjuntural) está longe de sugerir o fim da divisão sexual do trabalho. As desigualdades de género são ainda um marco assinalável das economias e das sociedades contemporâneas (para um maior desenvolvimento, veja-se Casaca, 2012a).

3.3. A vulnerabilidade dos jovens no mercado de trabalho

Ilona Kovács

Alguns estudos têm vindo a demonstrar que os jovens que entraram no mercado de trabalho, sobretudo desde a década de 1990, estão mais expostos às implicações negativas da flexibilização do mercado de trabalho do que as gerações anteriores (Auer e Cazes, 2000). As abordagens críticas têm vindo a denunciar a degradação da situação dos jovens no mercado de trabalho, não apenas devido ao crescente desemprego e à inserção precária, mas também devido à dificuldade de conseguir uma situação profissional mais estável e compatível com a formação obtida. Ao mesmo tempo, tendem a aumentar as desigualdades entre jovens e adultos. Enquanto a flexibilização qualitativa ou funcional com implicações positivas no emprego (conteúdo do trabalho, possibilidades de aprendizagem, perspectivas de carreira e remunerações) beneficia sobretudo os adultos, a flexibilização quantitativa, com os seus efeitos precarizantes, atinge de uma forma mais intensa os jovens (Join-Lambert, 2000; Golsch, 2003; López e Castillo, 2004; Guerreiro e Abrantes, 2004). Por outras palavras, o recurso ao emprego inseguro e mal pago e a desregulação do mercado de trabalho afecta sobretudo a população jovem (Kovács e Cerdeira, 2009).

3.3.1. O desemprego juvenil

De facto, os dados do Eurostat indicam que a relação dos jovens com o mercado de trabalho apresenta algumas especificidades, tais como:

- Desemprego elevado, particularmente entre os mais jovens (menos de 25 anos), sendo a taxa de desemprego deste grupo etário o dobro (22,8% em 2012, na UE-27) da taxa média dos 15-64 anos (10,6%).
- Acesso mais limitado a mercados internos de trabalho com perspectivas de carreira. Enquanto há uma forte concentração juvenil em sectores com forte rotação do emprego (restauração e hotelaria, comércio, serviços pessoais e apoio à comunidade), há uma menor presença juvenil nos sectores de fraca rotação de emprego, ou seja, naqueles sectores com mercados de trabalho internos mais desenvolvidos (administração pública, educação, transportes e comunicações) (Corral e Isusi, 2013).
- Grande mobilidade entre empregos, na sua maioria pouco qualificados e situados nos níveis inferiores da hierarquia. Os jovens estão mais fortemente concentrados do que os adultos nas ocupações de baixa qualificação ou não qualificadas.
- Maior incidência das formas flexíveis de emprego e do emprego precário. Em média, em 2012 na UE-27, 31% dos jovens com menos de 25 anos trabalham a tempo parcial (23,5% dos homens e 38,3% das mulheres) e 42,2% têm emprego com duração temporária (42,3% dos homens e 42,6 % das mulheres).

Actualmente, um em cada quatro jovens na UE não encontra emprego. Segundo os dados do Eurostat, a taxa de desemprego entre os jovens, em 2012, na UE-27, atingiu 22,8% (22,2% entre as mulheres), sendo muito mais elevada do que a média dos 15 a 65 anos (10,6%). As mulheres jovens, talvez devido ao mais elevado nível de escolaridade, tendem a estar menos expostas ao desemprego, mas não em Portugal, onde o desemprego das jovens é mais elevada do que o dos jovens

(Kovács e Chagas Lopes, 2012; Coral e Isusi, 2013). Porém, há diferenças assinaláveis entre os países. A Alemanha é o único país onde o desemprego em geral e o desemprego jovem diminuiu de 2008 a 2012. Nos países onde o desemprego era relativamente baixo em 2008 (Noruega, Países Baixos, Áustria, Dinamarca), houve apenas um ligeiro aumento. O desemprego jovem (15-24 anos) na UE aumentou substancialmente, de 15,6% em 2008 para 22,8% em 2012, atingindo níveis muito elevados nos países mais expostos aos efeitos da crise económica e financeira e da especulação do sistema financeiro sobre as dívidas públicas, como na Grécia (55,3%), em Espanha (53,2%), em Portugal (37,7%), na Itália (35,3%) e na Irlanda (30,4%). Nestes países, o desemprego, mesmo no grupo etário de 25-29 anos, aumentou e é muito mais elevado do que a média da UE-27. Por outras palavras, com a crise financeira e económica as diferenças entre grupos de países acentuaram-se ainda mais, como se pode ver no Quadro 3.3.

Quadro 3.3 – Evolução do desemprego jovem na UE-27 (2008-2012) (%)

Países	2008			2012		
	15-24 anos	25-29 anos	Média (15-64 anos)	15-24 anos	25-29 anos	Média (15-64 anos)
Alemanha	10,6	8,4	7,6	8,1	6,5	5,6
Áustria	8,0	4,8	3,9	8,7	5,8	4,4
Bélgica	18,0	9,0	7,0	19,8	11,1	7,6
Bulgária	12,7	6,4	5,7	5,7	15,9	12,4
Chipre	9,0	4,8	3,8	3,8	15,8	12,1
Dinamarca	8,0	3,4	3,5	8,1	11,0	7,7
Eslováquia	19,0	10,5	9,5	34,0	17,9	14,0
Eslovénia	10,4	6,5	4,5	20,6	15,0	9,0
Espanha	24,6	13,6	8,3	53,2	32,2	25,2
Estónia	12,0	5,2	5,6	20,9	10,8	10,4
Finlândia	16,5	6,7	6,4	19,0	8,9	7,8
França	18,6	9,2	7,4	23,8	12,9	9,9
Grécia	22,1	13,1	7,8	55,3	37,5	24,5
Hungria	19,9	9,1	7,9	28,1	14,0	11,0
Irlanda	12,7	6,8	6,1	30,4	17,3	15,0
Itália	21,3	11,0	6,8	35,3	17,9	10,8
Letónia	13,4	6,1	7,7	26,4	14,3	13,5
Lituânia	13,1	8,3	5,9	28,4	14,6	15,2
Luxemburgo	17,9	10,8	5,1	18,8	6,7	5,2
Malta	12,2	4,6	6,1	14,2	5,3	6,5
Noruega	7,5	3,5	2,6	8,5	4,3	3,2
Países Baixos	5,3	2,2	2,7	9,5	5,5	5,3
Polónia	17,3	8,2	7,2	26,5	13,1	10,2
Portugal	16,4	10,8	8,1	37,7	20,1	16,4
Reino Unido	15,0	5,7	5,7	21,0	8,7	8,0
Rep. Checa	9,9	4,1	4,4	19,5	8,9	7,0
Roménia	18,6	6,7	6,1	22,7	10,7	7,3
Suécia	20,4	6,7	6,3	23,6	9,5	8,1
UE-27	15,6	8,6	7,1	22,8	13,8	10,6

Apesar da Noruega não fazer parte da UE, a sua inclusão no quadro justifica-se pelo facto de se tratar de um país com o modelo social-democrata ou modelo social escandinavo, que tem ocupado o primeiro lugar no *ranking* do Desenvolvimento Humano desde 2001.

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

É de sublinhar que o desemprego de longa duração (um ano ou mais) entre jovens aumentou em média, na UE-27, de 22,8% em 2008 para 32,4% em 2012, atingindo proporções muito elevadas na Itália (49,7%), Grécia (49%), Irlanda (48,3%), Eslováquia (56,3%), Bulgária (49%) e Roménia (43,3%).³⁷ Este segmento de jovens corre o risco de ficar à margem do mercado de trabalho.

3.3.2. A instabilidade e precariedade do emprego

Além do aumento do desemprego, a vulnerabilidade dos jovens no mercado de trabalho manifesta-se também na maior incidência das formas instáveis de emprego, particularmente entre as mulheres (Kovács e Chagas Lopes, 2012). Como o Quadro 3.3 indica, na UE-27, em 2012, mais de 40% dos jovens têm um emprego com uma duração temporária.³⁸ Uma parte deste segmento encontra-se nesta situação por estar inserida no ensino/formação (40,7%); outra parte (37,4%), por não ter conseguido encontrar emprego permanente; apenas uma pequena parte (13,8%) não quer um emprego permanente. Enquanto a maioria do emprego jovem com duração temporária na Alemanha (85%) e na Áustria (78%) se deve à inserção no ensino/formação, noutros países deve-se ao facto de os jovens não encontrarem emprego permanente, nomeadamente em Espanha (82,2%), Portugal (74,3%) e na Grécia (72%). Mais de 30% dos jovens trabalham a tempo parcial, uma parte crescente (29%) involuntariamente, com destaque para Itália (74%), Roménia (70,8%), Grécia (65,4%), Espanha (56,2%), Portugal (45,5%)³⁹ e Suécia (44,6%). É de notar que no país com maior proporção de emprego a tempo parcial (Países Baixos), trata-se de uma opção para a maioria

³⁷ Em Portugal, esta taxa aumentou de 25,5% em 2008 para 30,9% em 2012, situando-se um pouco abaixo da média da UE-27 (32,4%).

³⁸ Esta proporção é muito superior em Portugal (56,5%), com particular incidência sobre as mulheres (61,8%).

³⁹ O emprego temporário em Portugal tem maior incidência sobre as mulheres (61,8%) do que sobre os homens (55,7%) deste grupo etário.

dos indivíduos.⁴⁰ Estas diferenças entre os países relacionam-se com um conjunto de condições socioeconómicas, tais como a inserção na economia global, a estrutura da atividade económica (Oliveira e Carvalho, 2010), o sistema de ensino-formação, a estrutura institucional, bem como as políticas económicas e sociais dos governos, ou seja, com os diferentes modelos de sociedade prevalecentes. Como referido na secção 3.1, enquanto nos países nórdicos (modelo social-democrata) a flexibilidade é negociada e as formas de emprego atípico são protegidas, nos países do Sul (modelo mediterrânico), cujo mercado de trabalho é caracterizado pela desregulação parcial, a protecção é selectiva, o que implica baixa protecção dos empregos não permanentes. As maiores desigualdades situam-se não tanto entre gerações, mas entre grupos de países com estruturas económicas, contextos institucionais e políticas sociais específicas. Não se trata tanto de uma clivagem entre gerações, mas entre modelos de sociedade (Kovács e Cerdeira, 2009). O Quadro 3.4 apresenta a evolução do emprego com duração temporária e a tempo parcial dos jovens na UE-27:

⁴⁰ O carácter involuntário da situação de emprego é um indicador de precariedade.

Quadro 3.4 – Evolução do emprego temporário e a tempo parcial dos jovens (15-24 anos) na UE-27 (2008-2012) (%)

Países	Emprego temporário		Emprego a tempo parcial		Emprego a tempo parcial involuntário	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Alemanha	56,7	53,6	20,8	21,7	24,7	13,2
Áustria	34,9	35,6	18,0	18,8	14,6	12,4
Bélgica	29,5	31,4	20,7	25,6	38,2	22,1
Bulgária	9,5	9,5	3,3	4,2	-	-
Chipre	20,8	18,7	12,0	18,8	39,2	56,4
Dinamarca	23,6	20,9	57,4	65,0	6,5	9,1
Eslováquia	12,6	19,1	3,5	7,3	-	47,7
Eslovénia	69,8	72,0	31,4	38,3	1,7	4,1
Espanha	59,4	62,4	22,9	35,6	32,9	56,2
Estónia	6,0	12,9	12,9	18,6	-	-
Finlândia	39,6	42,0	36,9	39,2	17,3	20,9
França	52,5	55,5	22,6	23,1	43,0	46,6
Grécia	29,2	25,9	13,2	19,4	47,6	65,4
Hungria	20,0	22,4	5,4	9,7	33,9	51,8
Irlanda	22,0	34,9	26,6	48,2	12,1	33,7
Itália	43,3	52,9	20,7	27,5	52,6	74,0
Letónia	7,3	9,1	10,7	15,5	-	28,5
Lituânia	6,5	9,8	9,6	15,0	13,6	24,7
Luxemburgo	39,3	39,0	7,0	22,7	-	18,9
Malta	9,2	16,6	14,5	20,6	29,0	28,3
Países Baixos	45,2	51,2	70,9	76,7	4,4	9,2
Polónia	62,8	66,4	14,2	16,7	13,6	26,1
Portugal	54,2	56,5	10,4	20,1	54,2	56,5
Reino Unido	12,0	14,9	34,7	40,3	-	28,5
Rep. Checa	15,6	27,0	5,5	9,9	5,5	19,6
Roménia	4,3	5,8	14,7	17,8	70,6	70,8
Suécia	53,6	55,7	45,7	48,5	39,7	44,6
UE-27	40,2	42,1	26,3	31,1	25,7	29,0

Fonte: Eurostat, Labor Force Survey,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database

Os empregos com duração temporária e os empregos de inserção, como os estágios, são frequentemente encarados como uma ponte, uma situação transitória, uma vez que depois de algum tempo os jovens acabam por encontrar uma maior estabilidade profissional. Em Portugal, porém, diversos estudos indicam que a inserção dos jovens no mercado de trabalho conducente a uma estabilização (emprego com perspectivas de carreira) tem sido limitada apenas a uma minoria, também entre licenciados, mesmo antes da crise económica e financeira de 2008. Um estudo realizado sobre a inserção profissional dos licenciados da Universidade de Lisboa indica que o primeiro emprego, no período 1999-2003, era marcado pela precariedade. De facto, apenas 11,7% acederam a um emprego com contrato sem termo, 45,6 % com contrato a termo, 30,4% a recibo verde, 8,7% como estagiário e 3,6% como bolseiro, situando-se o salário (líquido) da esmagadora maioria (87%) abaixo de 1000 Euros (34% abaixo de 500 Euros) e de uma minoria (6,3%) acima de 1500 Euros, sem diferenças entre homens e mulheres (Alves, 2009). À inserção precária acresce a mudança frequente de emprego, que não conduz a uma entrada no mercado interno de trabalho, nem, por conseguinte, a uma maior estabilidade de emprego. De acordo com o mesmo estudo, cinco anos após a conclusão da licenciatura apenas um quarto dos jovens conseguiram um contrato sem termo (embora isto signifique um aumento em relação ao primeiro emprego). Um outro estudo também verificou uma tendência para a reprodução das situações de emprego, ou seja, uma parte substancial dos indivíduos que estavam com contrato sem termo já anteriormente se encontravam nessa situação e, por sua vez, os indivíduos com emprego temporário também estavam já nessa situação nos dois empregos anteriores. Apesar do nível de escolaridade relativamente elevado dos inquiridos, apenas uma pequena parte (um quarto dos trabalhadores temporários e 12% dos contratados a termo) conseguiu passar para emprego estável (Kovács, 2005). Os resultados de um projecto relativo ao percurso de licenciados na Região Norte, realizado em 2006-2007, indicam que apenas 15% dos entrevistados tinham um contrato permanente, o que representa um aumento em relação ao início da actividade (6%), havendo

todavia diferenças entre as diversas áreas científicas, verificando-se maiores dificuldades de inserção nas Humanidades e Ciências Sociais (Marques, 2010).

Deste modo, uma parte substancial dos jovens que se encontram numa situação vulnerável no mercado de trabalho corre o risco de um percurso profissional precário, mobilidade entre empregos descontínuos marcados pela incerteza do amanhã. Incapazes de encontrar um emprego adequado ao seu nível de conhecimentos e expectativas, ou desmotivados pelo acumular de empregos com reduzidas exigências em termos de nível de qualificação, os detentores de mais altas qualificações procuram encontrar emprego em países onde é possível utilizar e desenvolver as suas competências e obter remunerações mais justas (Kovács e Chagas Lopes, 2012).

É de sublinhar que o nível superior de escolaridade protege do desemprego em termos globais: em Portugal, de acordo com os dados do Eurostat referentes a 2012, a taxa de desemprego dos licenciados (12%) ficou abaixo da taxa global de desemprego (16,4%). No entanto, o desemprego dos jovens licenciados tende a aumentar, atingindo, no grupo etário de 15-24 anos, 39,1% em 2012 face aos 27,3% de 2008. O elevado nível de escolaridade dos jovens em Portugal, de modo diferente da maioria dos países da UE, não aumenta a probabilidade de evitar o desemprego. De facto, em Portugal, a taxa de desemprego jovem aumenta com a passagem do nível de ensino secundário para o ensino superior. Enquanto na UE (2012) a taxa de desemprego no grupo etário dos 15 aos 24 anos com nível de ensino superior (18%) era menor do que a taxa referente aos jovens com nível de ensino secundário (20,2%), em Portugal a taxa relativa ao nível do ensino superior era 39,1%, face à taxa de 35,5% no nível do ensino secundário. Mesmo no grupo etário de 25 a 29 anos, a taxa de desemprego relativo ao nível superior de escolaridade era mais elevada (19,9%) do que a taxa relativa ao nível secundário (17,1%). Acresce ainda que a maior parte dos jovens licenciados apenas arranja estágios, frequentemente não remunerados, e empregos precários (temporário ou a recibo verde) e não consegue encontrar um trabalho adequado ao seu nível de habilitação,

ou seja, encontra-se sobrequalificada (Kovács e Chagas Lopes, 2012). Esta situação deve-se, em grande parte, ao aumento das saídas das universidades e à diminuição simultânea dos espaços tradicionais de inserção no mercado de trabalho, quer pela redução dos empregos na função pública, ligada à redução das funções do Estado-providência e à privatização de empresas públicas, quer pela grande pressão sobre as empresas para reduzir custos, e ainda pela dificuldade de sobrevivência e falência de muitas empresas, sobretudo pequenas e médias empresas. Além disso, a capacidade de criação de emprego tem vindo a ser reduzida e grande parte dos empregos criados é pouco qualificada, inserindo-se em sectores de baixa produtividade. O agravamento da crise limita cada vez mais as oportunidades dos jovens no mercado de trabalho e aumenta ainda mais a incapacidade do país para absorver as mais altas qualificações. Esta incapacidade resulta da falta de investimento e da ausência de políticas de inovação e desenvolvimento capazes de promover a alteração da estrutura económica a favor de atividades intensivas em conhecimento, que requerem qualificações mais elevadas. Porém, mesmo quando conseguem um trabalho adequado às suas habilitações, mas em estatutos precários (bolseiros, recibos verdes), os jovens precisam do apoio dos pais, porque frequentemente aquilo que ganham não permite uma vida autónoma. É também neste contexto que tende a aumentar a emigração dos mais qualificados (ver abaixo, secção 3.4).

3.3.3. Nota final

Uma parte substancial dos jovens está mais exposta do que a população geral ao desemprego e ao emprego com contratos não permanentes, particularmente as mulheres. Tomando em consideração a dificuldade de aceder a uma estabilidade profissional, estes jovens correm o risco de um percurso profissional precário, mobilidade entre empregos descontínuos marcados pela incerteza. A fragilidade no mercado de trabalho aumenta ainda mais quando o emprego precário

se alterna com períodos de desemprego (Kovács, 2005; Guerreiro e Abrantes, 2004). A crise financeira e económica de 2008 tem agravado o desemprego e a precariedade laboral juvenil, a desigualdade no mercado de trabalho entre jovens e adultos, bem como entre países e grupos de países da UE.

Embora o prosseguimento de estudos e a conclusão do ensino superior contribuam, a longo prazo, para dar maior protecção à população jovem face ao desemprego e emprego precário, a verdade é que, a curto e médio prazos, deixaram de constituir um antídoto eficaz contra o desemprego e o emprego precário. E as políticas de austeridade impostas pelas entidades reguladoras transnacionais (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e FMI) levam a um agravamento ainda maior da crise do emprego e da vulnerabilidade dos jovens no mercado de trabalho. Uma das consequências dessa vulnerabilidade são os seus irregulares e baixos níveis de rendimento, mesmo com ensino superior, o que lhes não permite ter um espaço próprio para viver, formular projetos autónomos de vida e constituir família. Há um prolongamento da dependência dos pais, já não por causa do aumento do período da escolaridade, mas por causa da inserção precária no mercado de trabalho.

Estamos perante uma evolução paradoxal: apesar do peso cada vez mais reduzido dos jovens na estrutura etária e do seu alto nível de educação/formação, segmentos crescentes estão a ser condenados a permanecer na periferia ou à margem do mercado de trabalho. Porém, a marginalização de uma parte substancial dos jovens, além de constituir um desperdício do investimento no ensino a nível individual e colectivo, é um bloqueio a longo prazo do ponto de vista da capacidade de inovação, tão fundamental do ponto de vista da melhoria da competitividade, desestabilizando a sociedade e ameaçando a sua reprodução.

3.4. Os imigrantes e o mercado de trabalho

João Peixoto

Em 2013, existiam no mundo cerca de 232 milhões de migrantes internacionais, entendidos como indivíduos que residiam num país diferente daquele onde nasceram (OCDE e UNDESA, 2013).⁴¹ Esse número apresentava uma clara tendência de crescimento ao longo das décadas. Em 1990, o total era de 154 milhões, aumentando para 174,5 milhões em 2000, e 221 milhões em 2010. Por outras palavras, o incremento absoluto e a taxa de variação foram crescentes. A maior parte das deslocações enquadrava-se na categoria das “migrações económicas”, habitualmente consideradas como reunindo indivíduos que se movem de forma voluntária na expectativa de obter uma vantagem económica. Os cálculos realizados pela OCDE e pelas Nações Unidas indicavam que apenas cerca de 7% do total eram refugiados (*id.*, *ibid.*). A todos estes migrantes – que mudaram de residência entre países – deveriam ainda somar-se os “migrantes internos”, isto é, os que mudaram de residência no interior do mesmo país. E o valor

⁴¹ Ver ainda www.un.org/en/development/desa/population e www.oecd.org/migration (último acesso a 29 de Março de 2014).

estimado para esta última categoria é maior do que para os migrantes internacionais.⁴²

Por outras palavras, as migrações são uma característica estrutural das economias e das sociedades contemporâneas. O número de migrantes no mundo tem vindo a crescer, atravessando diferentes contextos socioeconómicos, modos de regulação das economias e regimes políticos. Apesar de as migrações entre os países em desenvolvimento e países desenvolvidos – ou, noutros termos, entre o Sul e o Norte global – serem as mais observadas, a verdade é que os fluxos são hoje abundantes em todos os sentidos: por exemplo, as migrações entre países em desenvolvimento – ou migrações Sul-Sul – são hoje em montante equivalente às Sul-Norte (*id.*, *ibid.*). A maior facilidade de transportes e comunicações que caracteriza a era moderna explica em parte, mas não totalmente, o crescimento. A persistência e o agravamento dos desníveis de desenvolvimento são também fortes motivos para as migrações. Quando apenas consideramos os “migrantes económicos”, verificamos que o seu movimento se articula estreitamente com o funcionamento dos mercados de trabalho. É este tipo de articulação que iremos examinar nesta secção.

3.4.1. Migrações e segmentação do mercado de trabalho

As teorias disponíveis para explicar as migrações são muito variadas (ver, entre outros, Rocha-Trindade, 1995; Massey *et al.*, 1998; Arango, 2003; Peixoto, 2004; Haas, 2010). Está hoje bem estabelecido que a

⁴² Nesta secção serão apenas examinados os mecanismos e as tendências da migração internacional. Por “imigrantes” serão entendidos todos os indivíduos que nasceram num país estrangeiro e agora residem no país em observação e por “emigrantes” o seu contrário (todos os que nasceram no país em observação e agora residem num país estrangeiro). Sempre que não existem dados sobre o país de nascimento, utilizam-se dados sobre o país de nacionalidade: neste caso, por “imigrantes” são entendidos todos os estrangeiros que agora residem no país em observação e por “emigrantes” o seu contrário (todos os nacionais que agora residem no estrangeiro).

análise das causas da migração é um campo de estudo interdisciplinar, com diversos tipos de teorias e métodos. Dada a resiliência histórica e a complexidade dos movimentos migratórios, não surpreende que a variedade de teorias disponíveis para os explicar seja muito grande. Alguns dos ensaios de categorização dividem as teorias entre as que acentuam o início e a perpetuação das migrações (Massey *et al.*, 1998; Arango, 2003), enquanto outros dividem-nas entre micro-sociológicas (incidência nos processos de decisão individual) e macro-sociológicas (incidência nos processos estruturais) (Peixoto, 2004). Independentemente da sua multiplicidade, acredita-se que todas as teorias podem ser relevantes. Como referem Massey e colaboradores (1998), descobrir a melhor explicação para as migrações é uma tarefa empírica e não lógica.

Algumas das teorias atribuem um papel de relevo ao mercado de trabalho. É o caso das teorias económicas de inspiração neoclássica, mais conhecidas por teorias *push-pull*, ou modelos de repulsão e atracção. Estas teorias, baseadas em contributos de diferentes proveniências (Lee, 1966; Todaro, 1969; Borjas, 2000), argumentam que os movimentos migratórios resultam de desequilíbrios económicos, baseados em rendimentos de trabalho e níveis de emprego diferenciados. O pressuposto destas teorias – como, aliás, de toda a tradição económica neoclássica – é o de que o comportamento dos agentes, neste caso dos migrantes, se baseia em decisões individuais racionais. É a ponderação racional dos custos e benefícios da migração por parte de cada indivíduo que gera, ou não, o movimento. Como em toda a economia, o mercado da migração resulta do cruzamento da oferta com a procura, neste caso de trabalho, optando os agentes pela solução que maximiza a sua utilidade. A migração torna-se praticamente inevitável quando existem desigualdades territoriais de rendimento. Segundo a teoria, o desequilíbrio económico inicial é seguido por um equilíbrio depois da migração – uma ideia que tem sido fortemente criticada por não se verificar convergência territorial na era da globalização, como foi examinado no capítulo anterior.

Uma outra perspectiva teórica é a do mercado de trabalho segmentado, ou mercado dual (Piore, 1979). Neste caso, a migração depende da

existência de dois segmentos bem distintos nos mercados de trabalho dos países de acolhimento: o “mercado primário”, caracterizado por empregos com bons salários, estáveis, com oportunidades de carreira e outros benefícios, e o “mercado secundário”, caracterizado por empregos com maus salários, instáveis, sem oportunidades de carreira e outros benefícios. Segundo esta teoria, a procura de trabalho migrante resulta do dualismo económico (mercados primários e secundários), problemas de motivação (restrições causadas pela hierarquia social) e escassez potencial da oferta de trabalho nacional. Nesta perspetiva, os cidadãos dos países de acolhimento enfrentam problemas motivacionais para ocupar empregos do mercado secundário, dados os baixos salários, estigma social e escassas possibilidades de mobilidade ascendente. Este segmento cria, assim, uma procura específica para trabalhadores estrangeiros, que não têm esses problemas motivacionais (encaram apenas o trabalho como forma de acumular rendimentos). Por outras palavras, mais do que o resultado de cálculos individuais, as migrações têm uma origem estrutural: resultam do recrutamento, mais ou menos activo, de trabalho internacional por parte das economias modernas.

Um outro conjunto de contributos teóricos enfatiza os diferentes modos de incorporação no mercado de trabalho (Portes, 1981, 1995 e 1999). Segundo este tipo de leitura, a inserção laboral dos imigrantes nos países de acolhimento depende de um conjunto variado de factores, incluindo a política de imigração (tipo de acolhimento político dos imigrantes, incluindo as possibilidades de reconhecimento de qualificações), contexto social de recepção (forma como a opinião pública se relaciona com os diversos grupos de imigrantes), tipo de comunidade étnica (capacidade formal ou informal de acolher e integrar os imigrantes co-étnicos) e nível individual de qualificação. Do cruzamento dos diversos factores resulta a inserção diferenciada dos imigrantes no mercado de trabalho: eles podem dirigir-se para o mercado primário (por exemplo, a fuga de cérebros destinada a profissões muito qualificadas), mercado secundário (por exemplo, imigrantes irregulares na economia informal) e enclaves étnicos, ou podem constituir minorias

intermediárias (*middleman minorities* – empresários que funcionam como intermediários entre os grupos sociais dominantes e dominados).

A teoria económica neoclássica apresenta méritos indesmentíveis na explicação das migrações, o que explica a sua grande popularidade. Para além de traçar, com um rigor apreciável, o percurso geográfico de muitos dos movimentos migratórios contemporâneos, em particular os que ligam os países mais pobres aos mais ricos, coloca a tónica na inteligência dos migrantes e na procura sistemática de informação. Contudo, esta teoria não explica muitas das realidades observadas. Como vimos anteriormente, estas incluem o aumento das desigualdades entre países no mundo globalizado (ao contrário do que a teoria postula, não se concretiza um equilíbrio após a migração). Para além disso, a teoria desvaloriza o papel dos mecanismos sociais e políticos que suportam ou condicionam as decisões individuais; a escassez de informação rigorosa sobre as oportunidades de trabalho; e o acentuar da segmentação laboral, com o aumento das barreiras (formais e informais) que se colocam à mobilidade. Neste último aspecto, o aumento da flexibilidade e da precariedade laboral acentuou, em muitos contextos, a segmentação dos mercados de trabalho. A distinção entre segmentos com boas e más condições agravou-se e tornou mais nítida a separação entre diversos grupos populacionais, com o agravamento da condição laboral de mulheres, jovens e imigrantes – os grupos examinados neste capítulo.

Segundo várias perspectivas teóricas, os problemas de inserção dos imigrantes no mercado de trabalho ocorrem a par dos sentidos por outros grupos populacionais. Como vimos nas secções anteriores, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou no período recente, a par do desenvolvimento das modalidades flexíveis de trabalho, estando por isso muito sujeitas a estas últimas. No caso dos jovens, a sua inserção no mercado de trabalho tem apresentado problemas crescentes; contudo, a sua entrada no mercado de trabalho tem sucedido em contra-ciclo com o aumento da escolarização. Os imigrantes fazem há muito parte da paisagem social dos países mais desenvolvidos, ocupando na maior parte dos casos os trabalhos indesejáveis e pior pagos. No paradigma fordista-keynesiano,

os imigrantes detinham já uma inserção desprivilegiada no mercado de trabalho. Como foi documentado pela investigação dessa época, as vagas de imigração para os países industrializados do pós-Segunda Guerra Mundial preencheram lugares subordinados de classe social e revelaram descontinuidades com os grupos sociais locais (Castles e Kosack, 1973). Mais tarde, os imigrantes articularam-se bem com o novo paradigma da flexibilidade. Como se confirma pelo aumento das migrações contemporâneas, o paradigma flexível de relações de emprego tem utilizado abundantemente a mão-de-obra imigrante, o que tem reforçado a sua lógica.

Particularmente relevante, hoje em dia, torna-se o estudo dos grupos que articulam várias vulnerabilidades, como é o caso das mulheres imigrantes (Morokvasic, 1984; Kofman *et al.*, 2000; Casaca e Peixoto, 2010) e dos jovens imigrantes ou descendentes de migrantes (King *et al.*, 2006; Thamson e Crul, 2007; Cerdeira *et al.*, 2014). Uma das principais mudanças nas migrações recentes, a partir das últimas décadas do século XX, foi a maior feminização dos fluxos de trabalho (Castles e Miller, 2009). No período fordista, os movimentos migratórios eram sobretudo masculinos, cabendo à mulher um papel sobretudo dependente. Actualmente, essa situação mudou, passando as mulheres a ter percursos autónomos. Essa situação resultou da feminização geral dos mercados de trabalho, que já examinámos. Ao mesmo tempo são cada vez mais fortes os fluxos de jovens imigrantes e são também mais vastas as gerações de descendentes oriundos das vagas migratórias acumuladas. Dada a conjugação destas categorias, a existência de situações de dupla – ou tripla – vulnerabilidade tem sido detectada e merece uma reflexão atenta.

3.4.2. Imigração e mercado de trabalho na União Europeia e em Portugal

As migrações têm sido intensas e crescentes na história recente da Europa. Alguns dos fluxos envolvem trocas populacionais internas,

com deslocações de uns países europeus para outros – como aqueles que se dirigiram de Portugal, desde os anos 60 do século XX, para países europeus mais desenvolvidos –, enquanto outros mobilizam povos não europeus. Muitas das deslocações resultam de apelos económicos directos, configurando uma situação típica de migrações económicas, enquanto outras são causadas por outras perturbações, incluindo políticas ou militares, tão frequentes na história europeia. Se nos cingirmos aos fluxos directamente relacionados com a economia, a sua explicação é complexa. Para além dos mecanismos decisórios e de segmentação do mercado de trabalho acima referidos, as migrações têm ocorrido em diferentes contextos socioeconómicos e sob diferentes modos de regulação, o que torna a sua explicação dependente do enquadramento estrutural de cada país e época histórica. A sensibilidade das migrações à situação do mercado de trabalho obriga a que se tenham ainda em conta os ciclos conjunturais de crescimento económico.

O aumento mais forte dos movimentos migratórios para os países europeus ocorreu no pós-Segunda Guerra Mundial. As décadas que se seguiram, conhecidas como os “trinta anos gloriosos”, já examinados neste livro, foram também marcadas por algumas das vagas mais poderosas de migrantes económicos da história europeia. Este foi um período de migração em massa na Europa. As primeiras vagas deslocaram milhões de migrantes de países do Sul da Europa, como Portugal, para os países do Centro e Norte, os mais atingidos pela guerra e em maior expansão económica nessa época. Logo a seguir, desencadearam-se fluxos com outras proveniências, incluindo a Turquia e países norte-africanos, como Marrocos. Estas migrações estiveram estreitamente relacionadas com o paradigma fordista-keynesiano que então predominava, bem como com o longo ciclo de crescimento económico que então se verificou. Foi a necessidade de uma grande quantidade de trabalhadores pouco ou medianamente qualificados para indústrias intensivas em trabalho, como a automóvel e a metalomecânica, que explicou muitos dos movimentos. A relativa escassez de trabalho no Centro e Norte da Europa, face às perdas da guerra e à grande expansão económica, obrigou a um recrutamento internacional, mais ou menos

activo, de trabalho. A concentração espacial das indústrias facilitou o recrutamento e a absorção dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, outros sectores económicos revelaram-se também carentes de mão-de-obra, como a construção e os serviços pessoais, promovendo também o recrutamento internacional. Por força do modo de regulação então existente, muitos destes migrantes encontraram trabalhos estáveis, embora a segmentação do mercado de trabalho lhes reservasse normalmente os segmentos menos desejáveis de um mercado em expansão.

Após os anos 70 do século XX, com a transição do modo de regulação fordista para o paradigma da flexibilidade, muito mudou na paisagem migratória europeia. Com o choque petrolífero e a reestruturação económica que se seguiu, diminuiu a procura de trabalho para os sectores tradicionais da economia e aumentou o desemprego, que passou a tornar-se estrutural. Mas a procura de migrantes e a pressão migratória não desapareceram, apenas se alteraram. Em valor absoluto, o ritmo de migrações intensificou-se, embora as condições de integração fossem diferentes. Na expressão de Castles e Miller (2009: 10-12), as migrações adquiriram novas características neste período: globalização, aceleração, diferenciação, feminização, politização e proliferação da transição migratória (passagem de contextos de emigração para imigração). Os países europeus continuaram a receber fluxos, mas agora oriundos de países mais diversos, com uma maior proporção de mulheres, mais vezes em situação irregular e com direcções geográficas mais complexas. Por exemplo, os países do Sul da Europa, que eram tradicionalmente de emigração, passaram a ser também receptores de imigrantes.

As causas do aumento e das novas características das migrações são múltiplas. Estas incluem, antes de mais, a pressão para a desregulação e a flexibilização da relação salarial. Como veremos na secção seguinte, o aprofundamento da segmentação do mercado de trabalho esteve na origem de novos apelos aos movimentos internacionais de trabalho. Para além disso, a reestruturação económica levou a uma procura de trabalho muito polarizada. Se os sectores mais intensivos em tecnologia passaram a recrutar mão-de-obra nacional e internacional, também se fortaleceram sectores destinados a mão-de-obra menos qualificada,

muito receptivos à imigração. O crescimento das “cidades mundiais”, conceito divulgado por autores como Sassen (1991), ilustra bem este carácter dual das economias modernas. Os movimentos internacionais de trabalho passaram a incluir um grupo crescente de migrantes altamente qualificados, mas sem pôr em causa a continuidade das migrações dos menos qualificados. As alterações geopolíticas e o crescente fosso económico entre os países do Norte e do Sul global ajudam a explicar muitos dos novos movimentos.

Os trajectos migratórios e a inserção dos novos imigrantes passaram a ser diferentes dos do período fordista. A imigração irregular tornou-se endémica. Se, anteriormente, era relativamente fácil encontrar um trabalho estável e obter um estatuto legal de imigração, estas duas metas tornaram-se longínquas no novo contexto. De facto, ao trabalho instável juntou-se a proliferação de políticas restritivas à imigração, que tornaram mais escassos os meios de acesso legal aos países de destino (Castles e Miller, 2009). A limitação dos meios de migração económica legal levou, também, ao aumento do recurso ao reagrupamento familiar e ao direito ao asilo. As políticas restritivas tenderam a agravar-se com o tempo, na sequência da sugestão do “abuso” destes últimos direitos por parte dos imigrantes, mas também devido aos receios securitários desencadeados pelos atentados terroristas de 2001. Ao mesmo tempo, na Europa, o relativo fecho das fronteiras externas era acompanhado pela sua abertura interna, no âmbito do aprofundamento da UE. A livre circulação de trabalhadores permitiu que as migrações no espaço europeu reflectissem, também, os desequilíbrios internos da Europa.

Portugal foi um dos países que, nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, passou a deter um duplo estatuto: o de receptor de imigrantes, sobretudo extracomunitários, e de emissor de emigrantes, sobretudo para países comunitários (Baganha *et al.*, 2002; Pires *et al.*, 2010). Até aos anos 70, a emigração foi esmagadora, estando então enquadrada no processo de crescimento económico dos países europeus mais industrializados. A partir dos anos 80, começaram a ser significativos os sinais de imigração estrangeira, em larga parte proveniente das antigas colónias, tanto os países africanos de língua oficial

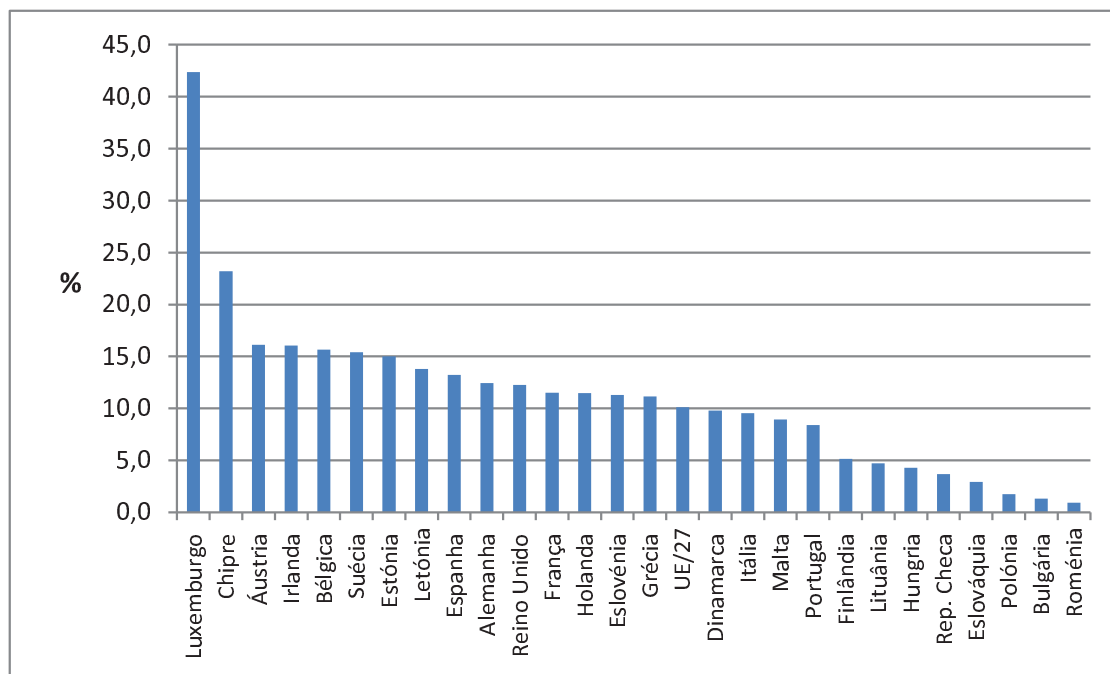
portuguesa como o Brasil. Depois de um ligeiro recrudescimento da emigração, entre os anos 80 e 90, a imigração tornou-se avassaladora. Entre o final dos anos 90 e o início do novo século, várias dezenas de milhares de imigrantes chegaram ao nosso país, agora oriundos de novos contextos, como a Europa de Leste. Durante a primeira década do novo século e, sobretudo, após a crise económica e financeira de 2008, o saldo migratório voltou a inverter-se. Sob o impacto do programa de austeridade e da recessão económica, incluindo o aumento do desemprego e do emprego precário, diminuiu a imigração e aumentou a emigração, tanto de mão-de-obra pouco como muito qualificada.

O saldo de todos estes movimentos pode ser observado através da proporção da população nascida no estrangeiro que actualmente reside em países europeus.⁴³ Os dados do Eurostat relativos à UE (27 países), em 2013, encontram-se na Figura 3.3.⁴⁴ Neles se pode verificar que a realidade da imigração é hoje uma constante estrutural da maioria dos países europeus, em particular os mais desenvolvidos. Os valores variam entre um máximo de 42,4% (Luxemburgo) e um mínimo de 0,9% (Roménia), sendo a média da UE-27 de 10,1% – contando, em todos os casos, com origens comunitárias e extra-comunitárias. Isto é, em média, cerca de 1 em cada 10 habitantes dos países da UE é imigrante no país onde reside.

⁴³ A medida das migrações internacionais pode ser efectuada de diferentes modos. Quando queremos avaliar o “stock” de imigrantes num determinado país, podemos avaliar o total da população que nasceu no estrangeiro e agora reside naquele país (critério do país de nascimento) ou o total da população de nacionalidade estrangeira que agora reside nesse país (critério do país de nacionalidade). Apesar de os dados sobre a nacionalidade serem mais abundantes, os que se referem ao país de nascimento são mais rigorosos. De facto, um “estrangeiro” pode não ser imigrante (pode ter nascido no país onde agora reside), enquanto quem nasceu no estrangeiro e vive noutro país é por definição imigrante. Salvo menção em contrário, os dados utilizados nesta secção referem-se à população nascida no estrangeiro.

⁴⁴ As estatísticas do Eurostat foram coligidas em epp.eurostat.ec.europa.eu (último acesso em 29 de março de 2014).

Figura 3.3 – População nascida no estrangeiro nos países da UE-27, 2013 (%)



Fonte: cálculos dos autores, a partir de Eurostat

Estes valores têm explicações variadas, ligadas ao contexto específico de cada país, pelo que cada caso nacional merece um estudo e interpretação particulares. Mas não deixa de ser significativo verificar que os países europeus de imigração mais recente, como a Espanha, atingiram hoje níveis tão ou mais elevados do que outros onde a imigração sucede há várias décadas, como a Alemanha, Reino Unido e França. Portugal apresenta um valor de 8,4%. Mesmo tendo em conta que aqui se inclui um conjunto significativo de indivíduos de origem portuguesa, provenientes das ex-colónias ou da diáspora, é um dado adquirido que a imigração estrangeira faz hoje parte da estrutura social e económica portuguesa (OCDE, 2008; Peixoto, 2008; Pires *et al.*, 2010). Ao mesmo tempo, muitos indivíduos nascidos em Portugal fazem parte das estatísticas de outros países – como acontece no Luxemburgo, onde grande parte da população estrangeira é de origem portuguesa. Em alguns casos trata-se de indivíduos saídos nos anos 60, no período de crescimento fordista, enquanto noutros se trata de saídas mais recentes.

A estrutura etária da população imigrante é habitualmente mais jovem do que a do país de acolhimento, pois os percursos migratórios são na maior parte das vezes desencadeados em idades adultas jovens. Mesmo com o envelhecimento dos imigrantes, a renovação dos fluxos migratórios faz com que a população nascida no estrangeiro tenha um perfil etário mais jovem do que a média. Por outras palavras, enquanto as populações dos países de acolhimento são cada vez mais envelhecidas, os imigrantes apresentam sempre maior concentração relativa em idades adultas e jovens. Esta realidade sucede exemplarmente no espaço europeu (Comissão Europeia, 2011). Uma vez que as taxas de actividade⁴⁵ dos imigrantes são elevadas, não surpreende que o seu peso na população com actividade económica exceda a sua proporção na população total e torne as economias europeias dependentes da sua contribuição.

As taxas de actividade dos imigrantes nas sociedades europeias são variáveis em função do sexo e país de acolhimento. No geral, segundo o Eurostat, a taxa de actividade da população nascida no estrangeiro, na UE-27, em 2013, excede o seu equivalente para os nativos: atinge os 73%, contra 71,6% entre os últimos. Essa diferença resulta, sobretudo, da maior actividade dos imigrantes em relação aos nativos do sexo masculino, onde as taxas são de 82,5% e 77,4%, respectivamente. Se apenas considerarmos a população feminina, a relação inverte-se: as taxas de actividade de imigrantes e nativos são de 64,2% e 65,8%, respectivamente. Por outras palavras, existe maior propensão à actividade económica por parte dos homens imigrantes e menor por parte das mulheres imigrantes, quando comparados com os nativos.

Quando observamos os diferentes países de acolhimento, verificamos que é nos novos países de imigração, em particular na Europa do Sul, que as taxas de actividade dos imigrantes, em geral e por sexos, são superiores. Por exemplo, as taxas de actividade da população nascida no estrangeiro em Portugal e Espanha, tanto homens como mulheres,

⁴⁵ Relação entre a população activa (empregados e desempregados) e a população em idade activa (geralmente a população com idades compreendidas entre 15 e 64 anos).

excedem as dos nativos e estão entre as mais elevadas da Europa. Em contrapartida, nos países mais desenvolvidos do Centro e Norte da Europa, as taxas de actividade dos homens imigrantes são maioritariamente superiores às dos nativos, mas as das mulheres imigrantes são quase sempre inferiores. Estas diferenças resultam de um conjunto complexo de factores, que incluem o tipo de trabalhos desempenhados, as diferentes oportunidades de acesso a prestações sociais (em alternativa ao trabalho) e as origens nacionais dos migrantes.

A distribuição dos imigrantes pelos sectores de actividade dos países de acolhimento não corresponde à dos nativos. Eles estão habitualmente concentrados em alguns sectores, o que está relacionado com a segmentação do mercado de trabalho e com a sua maior vulnerabilidade à flexibilidade e precariedade laboral. Segundo a OCDE (2013), no período imediatamente anterior à crise económica mundial de 2008, a maior sobre-representação dos imigrantes em relação aos nativos, nos países membros dessa organização, ocorria nas “actividades pessoais, familiares e domésticas”, “alojamento e restauração” e “construção”. O facto de a crise ter atingido com particular gravidade dois destes sectores – o “alojamento e restauração” e, sobretudo, a “construção” – explica porque razão os imigrantes estiveram entre os trabalhadores mais afectados pela crise. Mas o facto de as “actividades pessoais, familiares e domésticas” não terem sofrido um impacto tão grave levou a que as mulheres imigrantes, muito concentradas nesse sector, fossem mais poupadas do que os seus congéneres masculinos aos problemas económicos da época.

3.4.3. Flexibilidade, precariedade e imigração

As teorias da segmentação do mercado de trabalho aplicadas à imigração começaram a ser utilizadas durante o período fordista. Nessa época, as vagas de imigração dirigidas aos países em expansão económica não se distribuíram aleatoriamente pelo mercado de trabalho. Mesmo num contexto de trabalho estável e pleno emprego, os

segmentos que ocuparam eram os menos interessantes do mercado de trabalho (Castles e Kosack, 1973). Podemos argumentar que, nas últimas décadas, com o alargamento da flexibilidade e precariedade laboral, a segmentação se acentuou, tornando ainda mais contrastantes as inserções de imigrantes e nativos. Segundo Phizacklea (2005), os imigrantes têm permitido, desde há muito, satisfazer as necessidades de flexibilização laboral. O regime dos “trabalhadores temporários” (*guest workers*), conhecido na Europa Ocidental no período posterior à Segunda Guerra Mundial, era já caracterizado pela vulnerabilidade da mão-de-obra estrangeira, recrutada ou despedida de acordo com os ciclos produtivos. Esta situação agravou-se nas décadas mais recentes. A tendência de “procura constante de trabalho mais flexível e incerto” por parte dos empregadores, de acordo com Phizacklea, explica o recurso crescente a imigrantes, incluindo os que se encontram em situação irregular.

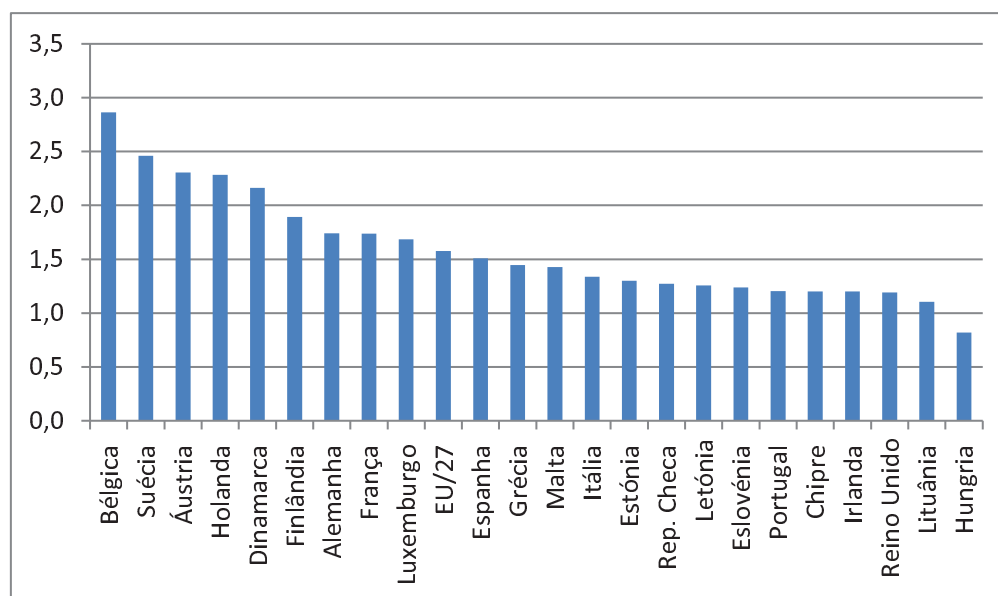
Ainda segundo a autora, o recurso a trabalhadores imigrantes no período recente ocorre em dois tipos de segmentos do mercado de trabalho. Em primeiro lugar, eles são procurados para satisfazer a procura em trabalhos “inamovíveis”, isto é, não deslocalizáveis. Apesar de uma das tendências recentes ser a deslocalização das empresas para países com salários mais baixos, alguns dos sectores em crescimento não se podem deslocalizar. Os imigrantes são direccionados, assim, para sectores de trabalho manual como a construção civil e para alguns serviços, incluindo comércio, hotelaria e restauração, saúde, assistência a crianças e idosos, serviço doméstico e limpezas. Alguns destes sectores estão associados ao trabalho feminino, o que contribui para explicar a crescente feminização dos fluxos migratórios. Em segundo lugar, os imigrantes são dirigidos para as actividades remanescentes da indústria transformadora e da agricultura. Apesar de estas serem potencialmente deslocalizáveis, o recrutamento de migrantes (e de outros grupos vulneráveis, como as mulheres) permite combater a concorrência através de uma precarização crescente do trabalho.

A maior vulnerabilidade dos migrantes na era da flexibilidade e precariedade laboral pode ser confirmada através de alguns indicadores.

Um deles é a incidência do trabalho temporário, através do recurso a contratos de curta duração. Em 2012, segundo a OCDE, nos países europeus com maior volume de imigração, a proporção de trabalhadores imigrantes, contratados há menos de um ano, com contrato temporário de trabalho ultrapassava muitas vezes os 40% (OCDE, 2013). Em Portugal e Espanha esse valor atingia um máximo, ultrapassando os 75%. É certo que, como temos visto neste livro, a população nativa tem sido igualmente afectada por este problema, sendo em alguns casos mais atingida por ele do que a população imigrante. Os países onde a realidade do trabalho temporário é mais comum, em todos os grupos populacionais (imigrantes e nativos), são de novo Portugal e Espanha. Segundo a OCDE, estes números sugerem graus diversos de segmentação do mercado de trabalho entre os países, mas penalizando sobretudo trabalhadores com determinadas características, incluindo os pouco qualificados e os imigrantes.

A taxa de desemprego é um outro indicador de vulnerabilidade, que desta vez afecta quase sempre mais os imigrantes. Segundo o Eurostat, nos países da UE-27, em 2012, a taxa de desemprego da população nascida no estrangeiro atingia os 15,6%, contra os 9,9% da população nascida no país de acolhimento. A comparação sistemática destes indicadores, por países, confirma a maior penalização dos imigrantes. Na Figura 3.4 encontra-se representado o *ratio* entre as taxas relativas àquelas duas populações. Se o desemprego fosse igual, o valor do indicador seria a unidade. Significativamente, em todos os países da UE-27, à excepção da Hungria, os imigrantes são mais afectados pelo desemprego do que os nativos. O valor máximo sucede na Bélgica, onde a taxa de desemprego dos imigrantes é quase três vezes superior à dos nativos. A média dos países da UE-27 é de 1,6 (isto é, os imigrantes são afectados em mais 60% do que os nativos). Em Portugal o *ratio* atinge o valor de 1,2.

Figura 3.4 – *Ratio* entre a taxa de desemprego da população nascida no estrangeiro e a taxa de desemprego da população nascida no país de acolhimento, 2012 (a)

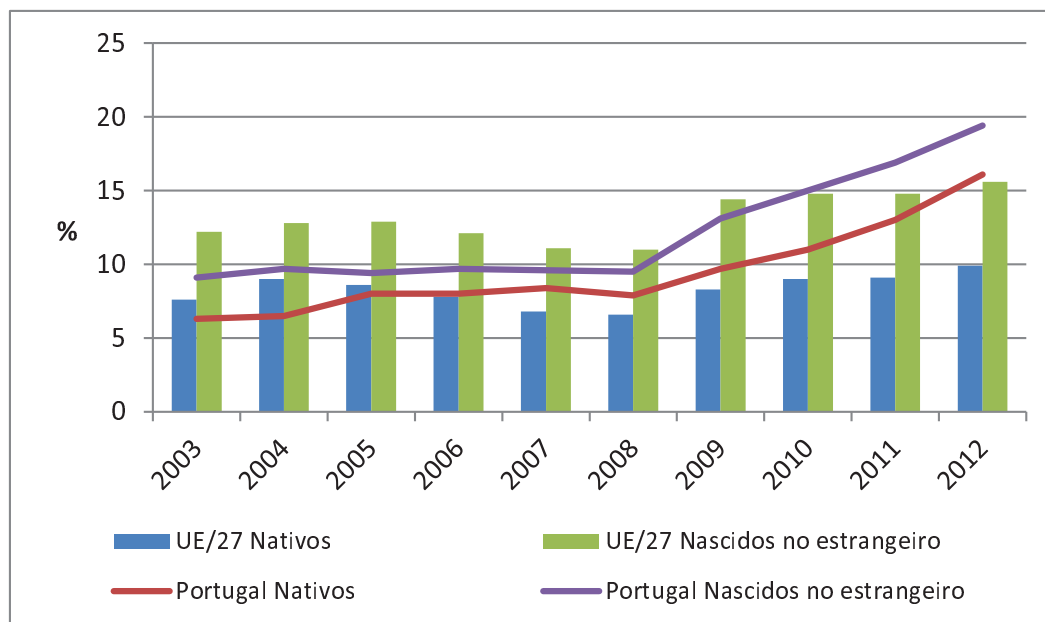


Nota: (a) A probabilidade igual de desemprego corresponde à unidade.

Fonte: cálculos dos autores, a partir de Eurostat.

A crise económica e financeira mundial, a partir de 2008, agravou a situação dos imigrantes, tanto em termos absolutos como relativos (Ghosh, 2011; Castles, 2012; OCDE, 2013). Segundo o Eurostat, na UE-27, entre 2008 e 2012, a taxa de desemprego da população nascida no estrangeiro aumentou em quase cinco pontos percentuais, contra um aumento na população nativa de perto de três pontos percentuais (Figura 3.5). Tal significa que a deterioração das condições económicas internacionais afectou toda a população, mas que alguns subgrupos foram particularmente atingidos, como foi o caso dos imigrantes. Por comparação, o aumento da taxa de desemprego em Portugal, entre 2008 e 2012, foi de oito pontos percentuais entre os nativos e quase dez pontos percentuais entre os nascidos no estrangeiro – o que confirma a maior vulnerabilidade dos imigrantes também neste contexto (Peixoto e Iorio, 2011).

Figura 3.5 – Taxa de desemprego da população nascida no país e no estrangeiro, 2003 a 2012, UE/27 e Portugal (%)



Fonte: cálculos dos autores, a partir de Eurostat

Um outro efeito da crise foi atenuar a diferença entre a taxa de desemprego dos homens e das mulheres imigrantes. Na generalidade dos países da UE-27, a primeira era tradicionalmente mais baixa, refletindo o contexto mais global de discriminação do mercado de trabalho contra as mulheres – como observámos em secções anteriores. O facto de a crise ter atingido desigualmente os sectores de actividade levou, porém, a um reequilíbrio. O forte impacto negativo na construção e a estabilização, ou mesmo ligeira expansão, das actividades pessoais, familiares e domésticas, levaram a um grande aumento do desemprego entre os homens e um aumento apenas ligeiro entre as mulheres. Assim, segundo o Eurostat, na UE-27, em 2012, a taxa de desemprego dos homens imigrantes atingia os 15,4%, enquanto o valor correspondente para as mulheres imigrantes era de 15,7%. A diferença por países era assinalável, refletindo diversos modos de funcionamento dos mercados de trabalho. Em Portugal, por exemplo, a taxa de desemprego imigrante masculina excedia a feminina em 2012: a primeira era de 20%, contra 18,8% da segunda.

Um último efeito da crise foi a mudança de posição de alguns países no contexto migratório europeu. Esse foi sobretudo o caso dos países da Europa do Sul e da Irlanda, os mais atingidos pela recessão económica e, em alguns casos, alvo de programas de austeridade dirigidos por entidades internacionais. Na sequência do agravamento da situação económica interna, com a proliferação do desemprego e do emprego precário, estes países tornaram-se menos atractivos e mais repulsivos. Não apenas alguns dos imigrantes aí residentes regressaram aos seus países de origem (ou escolheram outros países de destino), como os trabalhadores nacionais optaram em número crescente pela emigração. Não surpreende que, entre os grupos mais afectados, estivessem os mais vulneráveis à precariedade laboral. Por exemplo, no caso de Portugal, tornou-se notória nos últimos anos a tendência para a saída de jovens, tanto pouco como muito qualificados – o que tem suscitado o receio de uma “fuga de cérebros” (*brain drain*), que pode ser muito penalizadora para o futuro do país.

Resta lembrar que a população imigrante não é um grupo homogéneo, mas sim recortado internamente por diversas variáveis. Uma delas é o género: tal como sucede com a restante população, também os constrangimentos que afectam homens e mulheres imigrantes não são os mesmos. Outra é a idade. A observação de imigrantes mais jovens ou envelhecidos aponta para situações diversas no mercado de trabalho e diferentes graus de vulnerabilidade. Como vimos, a situação específica dos jovens imigrantes (e descendentes de imigrantes) tem merecido atenção particular. Outra é a nacionalidade dos imigrantes. A distinção entre origens nacionais indica diferentes condições laborais: se, nos países da UE-27, diferenciarmos os imigrantes de origem comunitária (nascidos num outro país da UE-27) dos de origem extracomunitária, encontraremos contrastes muito profundos. Por exemplo, os estudos sobre o impacto da crise económica mundial sobre os imigrantes nos países mais desenvolvidos sugerem que os grupos mais afectados foram os provenientes da África do Norte e da América Latina (OCDE, 2013).

3.4.4. Nota final

Neste capítulo estudou-se a relação entre a flexibilidade e precariedade laboral e as desigualdades no mercado de trabalho. Como vimos, as mulheres e os jovens têm sido particularmente afectados pelo novo paradigma que rege as economias contemporâneas. Também no caso dos imigrantes se pode concluir pela degradação das condições de emprego e pela maior vulnerabilidade ao desemprego e à precariedade laboral. A inserção segmentada dos imigrantes nos mercados de trabalho dos países mais desenvolvidos não é nova. Desde há muito que foram identificados os mecanismos que geram uma procura estrutural de trabalho imigrante nos países desenvolvidos. São esses mecanismos que servem de cenário às decisões de maximização do rendimento que são tomadas pelos migrantes individuais. Podemos argumentar que a tendência para o aumento da flexibilização acentuou a segmentação já existente e reforçou os movimentos migratórios. São os imigrantes que, em larga escala, têm preenchido os postos de trabalho pior pagos e mais instáveis dos mercados de trabalho dos países desenvolvidos, em particular os europeus. Não surpreende que estejam na primeira linha dos grupos populacionais atingidos pela precariedade laboral.

O que deve ser sublinhado, mais uma vez, é que a condição migratória se combina com outros estatutos, que podem favorecer ou prejudicar os imigrantes. A conjugação de estatutos que promovem maior vulnerabilidade provoca, naturalmente, problemas acrescidos, que devem ser estudados em detalhe e que requerem políticas específicas. É o caso das mulheres imigrantes e dos jovens imigrantes, ou jovens descendentes de imigrantes. Em qualquer destes casos a penalização e a vulnerabilidade são reforçadas. Se examinarmos a origem nacional a conclusão será semelhante: tudo separa os imigrantes provenientes de países desenvolvidos, que pertencem a grupos dominantes, dos imigrantes oriundos de países pobres, que se enquadram nas categorias populacionais mais vulneráveis. Estas condições servem para lembrar que os indivíduos representam a agregação de múltiplas características,

que os tornam singulares. Mas a existência de factores estruturais de desigualdade constrange os destinos individuais e molda de forma comum as suas biografias.

Referências bibliográficas

- Adam, B. (1999), "Cuando el tiempo es dinero: racionalidades de tiempo conflictivas y desafios a la teoria y la práctica del trabajo", *Sociologia del Trabajo*, 37: 5-38.
- Almeida, A. N. (1993), "Mulheres e famílias operárias: a 'esposa doméstica'", *Análise Social*, XXVIII(120): 105-135.
- Alves, N. (2009), *Inserção Profissional e Formas Identitárias*, Lisboa, Educa / Universidade de Lisboa.
- Amâncio, L. (2003), "Género e assimetria simbólica: o lugar da história na Psicologia Social", in: Lima, M. L., Castro, P. e Garrido, M. (orgs.), *Temas e Debates em Psicologia Social*, Lisboa, Livros Horizonte, pp. 111-224.
- André, I. M. (1996), "At the centre on the periphery? Women in the Portuguese labour market", in: Garcia-Ramon, M. D. e Monk, J. (orgs.), *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, Londres, Routledge, pp. 141-155.
- Arango, J. (2003), "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra", *Migración y Desarrollo*, 1: 1-30.
- Auer, P. e Cazes, S. (orgs.) (2000), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Genebra, International Institute for Labour Studies.
- Baganha, M. I., Ferrão, J. e Malheiros, J. (orgs.) (2002), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Barrère-Maurisson, M. I. (2003), *Travail, Famille: Le Nouveau Contrat*, Paris, Gallimard.
- Beck, U. (2000), *Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.
- Beechey, V. e Perkins, T. (1987), *A Matter of Hours – Women, Part-time Work and the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.
- Bettio, F. et al. (2012), *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men and on Gender Equality Policies*, Synthesis Report, European Network of Experts on Gender Equality, European Commission.